

Semana	Las Palmas	Tenerife
42	58.191	756
43	85.677	630
44	134.946	576
45	205.693	369

## Coeficiente Canarias

Semana	Las Palmas	Tenerife
38	100,00	0,00
39	100,00	0,00
40	76,05	23,95
41	96,89	3,11
42	98,72	1,28
43	99,27	0,73
44	99,57	0,43
45	99,82	0,18

## Volúmenes península

Semana	Almería	Murcia
38	7.827	-
39	92.002	-
40	209.521	-
41	321.285	-
42	523.559	-
43	704.148	-
44	587.134	10.200
45	1.135.975	8.840

## Coeficiente península

Semana	Almería	Murcia
38	100,00	0,00
39	100,00	0,00
40	100,00	0,00
41	100,00	0,00
42	100,00	0,00
43	100,00	0,00
44	98,29	1,71
45	99,23	0,77

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**22553** RESOLUCION de 18 de septiembre de 1989, del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, por la que se modifica la de 6 de septiembre de 1989 que convoca becas postdoctorales en España.

Advertida omisión en el primer párrafo del apartado IV del anexo en el que se especifican las bases de la convocatoria, éste debe quedar como sigue:

«El período de disfrute de la beca es de doce meses. El CSIC podrá prorrogar las becas por un período no superior a doce meses por acuerdo de su Junta de Gobierno. Los perceptores de estas becas deberán incorporarse a los respectivos Centros el 2 de enero de 1990 o el 3 de julio de 1990. Habrán de incorporarse en enero los becarios seleccionados del conjunto de solicitudes recibidas según se indica en I.a); si bien, se admitirá en esta incorporación la presentación de justificación de lectura de tesis doctoral hasta el 30 de noviembre de 1989, y se incorporarán en julio los becarios seleccionados de las solicitudes presentadas según I.b). Todo becario que no se incorpore a su Centro de destino en el plazo establecido, perderá sus derechos de tal.»

Madrid, 18 de septiembre de 1989.-El Presidente, Emilio Muñoz Ruiz.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22554** RESOLUCION de 8 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo entre «Aviación Civil» (AVIACO) y su personal de tierra.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo entre «Aviación y Comercio» (AVIACO) y su personal de tierra, que fue suscrito con fecha 22 de junio de 1989, de una parte, por miembros del Comité Intercéntricos de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AVIACION Y COMERCIO, S. A.» Y SU PERSONAL DE TIERRA

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ambito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los Centros de Trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

##### Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal de Tierra que preste sus servicios en AVIACION Y COMERCIO, S.A. (en lo sucesivo AVIACO), estructurándose el mismo en tres partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; la de los fijos discontinuos, la segunda parte; y la de los trabajadores con contrato temporal, la tercera parte.

Quedan excluidas las personas cuya actividad se limite pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero.

El personal contratado fuera del territorio español, se regirá por las normas especiales de cada país. El contratado originalmente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas del Convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto (retribuciones, horas extraordinarias, jornada, etc.).

##### Artículo 3.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente una fecha distinta al efecto, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990.

Este Convenio será prorrogable por la tónica, por períodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos, tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1989. Las cuantías de estos conceptos que registrarán para 1990 deberán negociarse y tendrán vigencia desde 1 de Enero de 1990.

En materia de Revisión Salarial cuando el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31.12.89, respecto al día 31.12.88, fuese superior al 5%, se efectuará una revisión de los conceptos incrementados en este Convenio, por el importe de la diferencia entre el citado 5% y el I.P.C. real. Esta revisión se efectuará con carácter retroactivo desde 01.01.1989.

##### Artículo 4.

El personal que, estando en plantilla como Administrativo el 1 de Enero de 1972, percibiese una gratificación por vestuario, la seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio.

Esta percepción se conservará "ad personam" en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Empresa.

Asimismo, los empleados que hubiesen concedidos los complementos por el Plus de cargas familiares hasta el 1 de Enero de 1970, continuarán percibéndolos.

##### Artículo 5.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

**Artículo 6.**

Quando la interpretación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los empleados.

La aplicación de este principio tiene lugar en el caso descrito, pero no cuando las partes entiendan claras soluciones contrapuestas, en cuyo caso se trasladarán a la Comisión Interna para su resolución.

**CAPÍTULO II****ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN****Artículo 7.**

La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO, es facultad de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 8.**

En materia de participación en el Consejo de Administración, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

**Artículo 9. Comisión Interna.**

Se constituirá una Comisión Interna de composición paritaria y formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte. Cuando el problema afecte a un grupo laboral determinado, podrán estar presentes miembros de ese grupo, con voz, pero sin voto.

La parte social de esta Comisión dará curso a los acuerdos tomados con esta fin en el Comité Intercentros.

Esta Comisión será el órgano de diálogo entre Empresa y Trabajadores y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento, sin perjuicio de que, a título individual, se pueda recurrir a la autoridad competente en demanda de su anulación o revocación.

La Comisión Interna tendrá como misión principal, cuando se produzcan reclamaciones por supuesto incumplimiento del Convenio, el llegar a una solución satisfactoria, así como la interpretación de aquellos puntos o temas que puedan prestarse a soluciones dudosas.

Serán misiones específicas las que expresamente se detallan en el presente Convenio.

También serán de su competencia el elaborar y presentar cuantos proyectos y estudios tengan como fin los propios de la Empresa o facilitar el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

En general, las actividades de la Comisión Interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado Centro de Trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Empresa o Delegado de Personal respectivo.

Asimismo podrá solicitar informaciones específicas sobre temas concretos de interés para los trabajadores.

Serán temas prioritarios los propuestos por la Empresa sin perjuicio de los temas en estudio.

Los acuerdos tomados por la Comisión sólo podrán ser modificados por la misma.

La Comisión Interna se reunirá normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité Intercentros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría. Cada miembro asistente tendrá un voto.

En caso de no alcanzarse acuerdo, la Comisión Interna podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

**Artículo 10. Representación del personal.**

En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores, se estará lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

1. Se constituye un Comité Intercentros como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de tierra de AVIACO, compuesto por un máximo de tres miembros.

Este Comité celebrará reunión ordinaria el primer miércoles de cada mes, salvo que sea festivo, en cuyo caso la sesión tendrá lugar el viernes siguiente a dicho festivo. El Comité Intercentros podrá celebrar otras reuniones siempre que se considere su urgencia o necesidad.

El Comité Intercentros elegirá, en su primera reunión, un Secretario que tendrá las funciones que se le asignen y, necesariamente, las de convocar las sesiones del Comité, levantar acta de las mismas, centralizar los temas propuestos por la parte social o la Comisión Interna, recabar la información que le solicite el Comité Intercentros, desplazándose, si es necesario, a los distintos Centros de Trabajo y representar al Comité en las gestiones legales o administrativas pertinentes.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

- Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones Sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- Emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Conocer al balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

- Recabar información sobre absentismo; causas y criterio. Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y relación estadística de las mismas.

- Recibir información trimestral sobre la previsión de realización de horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones, así como las efectivamente realizadas en el trimestre anterior.

- Cualquier otra competencia que le sea otorgada por el Estatuto de los Trabajadores.

2. El Crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será el determinado en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los miembros de los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid, Barajas, Palma y Marón, podrán solicitar razonadamente la aplicación de estas horas hasta 40 mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los Delegados podrá ser acumulado total o parcialmente en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total correspondiente.

**Artículo 11. Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales en AVIACO, se constituirán de acuerdo con las normas generales, derechos y garantías establecidas en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Además de los derechos y garantías específicas que la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical otorga y con el fin de potenciar la acción sindical, la Compañía reconocerá garantía y crédito de horas para los Delegados de Sección de Centro de Trabajo de los Sindicatos legítimamente constituidos y fehacientemente acreditados en AVIACO que cumplieren un nivel de afiliación del 10% de la plantilla del Centro de Trabajo o del 20% de los integrantes de un Colegio Electoral, sin que se hagan extensivas las garantías y crédito de horas a los Delegados de Sección en Centros con menos de 20 trabajadores fijos en plantilla.

Quando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de Trabajo que cumplieren los requisitos especificados en el párrafo precedente, podrán formar entre ellos una Sección Nacional, que estará compuesta por un máximo de tres Delegados.

Los derechos y garantías mencionados serán:

Se reconoce la capacidad de la Sección para realizar la propaganda que precise en orden al incremento de la afiliación del personal de AVIACO a la misma.

Ello se llevará a cabo sin que perjudique la marcha de los servicios, proporcionando la Compañía lugar en los tabloneros de anuncios para la fijación de comunicaciones, avisos, etc.

El empleado de plantilla que sea elegido o designado para ejercer cargo sindical en órganos de gobierno nacionales o provinciales del Sindicato, tendrá derecho a excedencia especial por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Los Delegados tendrán las mismas garantías y crédito de horas que la normativa vigente reconoce a los representantes de los trabajadores (Delegados y miembros de Comité de Empresa). El crédito sindical será acumulado al correspondiente como representante de los trabajadores cuando el Delegado Sindical ostente también tal representación.

Dispondrán, asimismo, de 15 días de permiso no retribuidos al año, para atender su función sindical y sin detrimento de las necesidades del servicio.

La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, proporcionará un local para las reuniones de la Sección.

Para estas reuniones, se dispondrá de un total de dos horas trimestrales, cupo ampliable a solicitud justificada de la Sección. Estas reuniones no podrán perturbar la realización de los servicios.

AVIACO proporcionará a los Delegados de la Sección cinco billetes de servicio al año para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo facilitará a la Sección hasta un máximo de 250 folios fotocopados mensuales gratuitos.

Las Secciones Sindicales canalizarán las relaciones entre el Sindicato y la Empresa y dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, dándoseles conocimiento previo de las medidas a adoptar sobre reestructuración de plantilla, cierres parciales o totales, traslado parcial o total de instalaciones a población distinta de donde estuvieran emplazadas y sobre las sanciones por faltas muy graves que afecten a sus afiliados, todo ello a petición de las respectivas Secciones.

#### Artículo 12.

Al 31.12.89 la Empresa publicará un organigrama funcional por Direcciones, Divisiones y Departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión Interna, la que elevará los reparos o propuestas que juzgue oportunas, a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

Se procederá, asimismo, a la valoración standard de los puestos de trabajo en el plazo que se haga necesario con la intervención de la Comisión Interna.

La Empresa desarrollará aquel organigrama, describiendo las funciones atribuidas a puestos orgánicos y las tareas a cumplir por el personal que ocupe puestos dependientes de los orgánicos.

#### Artículo 13.

Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 14.

La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos laborales, no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia a la misma, para ocupar una vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

#### Artículo 15.

Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Si hubiese necesidad de asignar a un trabajador a trabajos de superior categoría, lo será sin exceder seis meses en un período de un año u ocho meses en dos años, continuados o interrumpidos. Transcurridos cinco o siete meses, respectivamente, y persistiendo la misma situación, se convocará la vacante, que deberá cubrirse el día inmediatamente posterior al de finalización del período máximo respectivo.

Si por necesidades perentorias o imprevistas, un trabajador fuera destinado a tareas de categoría inferior a la suya, dicha tarea tendrá que corresponder a su grupo laboral, no podrán serle impuestas por un período que exceda de 90 días al año y el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría.

La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

#### Artículo 16.

En la Comisión Interna se propondrá el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

El personal de tierra que hubiere sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación y, en el futuro, seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría o las de la escala en que se integre como consecuencia de su readaptación.

En las demás circunstancias (edad, estado de salud, accidentes), podrá otorgársele el mismo tratamiento expresado para los anteriores o bien se le podrá mantener "ad personam" la retribución alcanzada hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentasen en el futuro, todo ello a juicio de la Comisión Interna, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

#### Artículo 17.

Antes del 1 de Abril de cada año y referido al 31 de Diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden
2. Nombre y apellidos
3. Fecha de nacimiento
4. Destino
5. Fecha de ingreso en la Compañía
6. Fecha de efectividad en la categoría.

El número de orden vendrá dado por el tiempo de servicio efectivo en la Compañía.

#### Artículo 18.

El personal de tierra de AVIACO se integrará en algunos de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas
- Limpadoras
- Mozos
- Auxiliares de Mantenimiento
- Profesionales de Oficio (Conductores, Cabinistas y Almaceneros)
- Operadores
- Administrativos
- Técnicos Mantenimiento Aeronaves
- Especialistas Aeronáuticos Verificación
- Personal del Area de Proceso de Datos
- Técnicos Auxiliares A
- Técnicos Auxiliares B
- Técnicos de Grado Medio
- Técnicos de Grado Superior.

Las definiciones de estos grupos laborales se incluirán como Anexo al presente Convenio, una vez aprobadas por la Comisión Interna. En tanto no exista el nuevo texto, seguirán vigentes las definiciones contenidas en los artículos 20 y 21 del VII CONVENIO COLECTIVO, las actas de fecha 1.2.88 sobre Clasificación Personal Area Proceso Datos y 3.8.88 sobre Clasificación Personal Mantenimiento, en sus estrictos términos y, asimismo, la Ordenanza Laboral de las Compañías de Vuelo Charter de 26.11.74 para los no definidos en los textos anteriores.

#### Artículo 19.

En el grupo de Operadores, se incluyen los subgrupos de:

- Fonía
- Telegrafía
- Pantallas de reservas.

En el grupo de Técnicos Auxiliares A se incluyen los subgrupos de:

- OPC
- OPS
- Comerciales

En el grupo de Técnicos Auxiliares B se incluyen los subgrupos de:

- Tráfico
- Contables
- Tarifas y Valoración
- Delimitantes

En el grupo de Proceso de Datos se incluyen los subgrupos de:

- Grabador-Verificador
- Analista-Programador, Auxiliares de Sistemas, Responsable de Turno de Explotación y Monitor de Grabación
- Analista y Especialista de Sistemas

#### Artículo 20.

El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá, en tanto desempeñe estos trabajos, una gratificación cuyo importe corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

Igual consideración, en las mismas condiciones, tendrán los capataces y Mozos de tráfico que utilicen tractores en el cumplimiento de sus funciones y los auxiliares de almacén que empleen carretillas elevadoras para la realización de su trabajo.

#### Artículo 21.

La Empresa podrá asimilar a Técnicos de Grado Medio o Superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

#### Artículo 22.

El Cuadro de Clasificación a que se refiere este Capítulo, se incorpora al presente Convenio como Anexo II.

### CAPÍTULO IV

#### INGRESOS

#### Artículo 23.

Los ingresos en la Compañía se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo indicado en el párrafo anterior los Técnicos de Grado Superior y los Técnicos de Grado Medio, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

#### Artículo 24.

La selección previa de nuevos trabajadores se hará a través del IEM o acudiendo a empresas especializadas, si no fuese posible realizarla a través de dicho Organismo.

Se confeccionarán tantas relaciones de este personal como sean necesarias por áreas de trabajo específicas, y el orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 25.

Habiendo transcurrido el tiempo necesario en el que se ha demostrado, a través de la organización del trabajo, la estabilidad de determinados puestos cubiertos durante este tiempo con las modalidades de contratación temporal que la legislación vigente permite, la Compañía procederá, durante la vigencia de este Convenio y de forma gradual, a la transformación de contratos de fijos-discontinuos y de eventuales en fijos de actividad continuada, en aquellas áreas donde la Compañía estime que no es previsible una disminución de actividad.

#### Artículo 26.

No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etc., tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

La Compañía fomentará las contrataciones de menores de 18 años, mayores de 45 y disminuidos teniendo en cuenta, en cada momento, las normas legales que regulan esta materia.

#### Artículo 27.

Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla en la Compañía, así como para la cobertura de plazas serán establecidas por la Dirección, con la intervención de la Comisión Interna.

Quando se constituya el Tribunal que juzga las pruebas para el ingreso en la Compañía o cobertura de plazas, formará parte del mismo un representante del Comité Intercentros, quien intervendrá en la preparación y calificación de las pruebas.

#### Artículo 28.

La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes o de nueva creación, con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

#### Artículo 29.

Todas las vacantes de plantilla que se produzcan con el nivel de entrada, del correspondiente grupo laboral, se cubrirán atendiendo al siguiente orden de prioridades:

1. Personal en situación de excedencia que ya se encontrara en el grupo laboral en que se produce la vacante.
2. Personal fijo de actividad continuada que hubiese solicitado traslado al lugar donde se produce la vacante. En el supuesto de que hubiese más de una solicitud de traslado, la preferencia vendrá dada por la adscripción al mismo grupo y por la fecha de solicitud, por este orden, teniendo en cuenta que los Técnicos Aux. Especialistas A 6 B y Los Administrativos pertenecen al mismo grupo laboral a los efectos de la aplicación de este artículo.

3. Resto de personal fijo de la Compañía, cualquiera que sea su grupo laboral, personal fijo de actividad discontinua y personal con contrato temporal eventual o interino.

En este caso se procederá a convocar la plaza y efectuar el exámen de aptitud correspondiente. La plaza así convocada se otorgará en igualdad de condiciones de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- Personal fijo de actividad continuada.
- Personal fijo de actividad discontinua.
- Personal con contrato temporal, eventual o interino.

#### Artículo 30.

Todas las plazas que se produzcan por un nivel distinto al de entrada del correspondiente grupo laboral, se cubrirán por Concurso-Oposición, accediendo a las mismas la persona que obtenga la mayor puntuación.

En el supuesto de igualdad de puntuación la plaza se concederá atendiendo a las siguientes prioridades:

- Personal fijo de actividad continuada.
- Personal fijo de actividad discontinua.

En caso de que exista igualdad de puntuación ocupará la plaza el solicitante más antiguo.

#### Artículo 31.

Los ingresos del personal Técnico de Mantenimiento de Aeronaves se ajustarán a las pruebas que se determinen por la Dirección de conformidad con la normativa que se emane de la Dirección General de Aviación Civil.

#### Artículo 32.

Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 - Personal no cualificado ..... 15 días laborables
- 2 - Personal Técnico titulado ..... 6 meses
- 3 - Resto personal ..... 3 meses

El personal que supere el período de prueba se le reconocerá como fecha de antigüedad, la de ingreso en la Compañía.

#### Artículo 33.

En aquellos centros de trabajo donde regularmente se incremente la actividad por temporada, se creará un escalafón de trabajadores fijos de actividad discontinua.

#### Artículo 34.

En los centros de trabajo en los que exista un escalafón de fijos de actividad discontinua, las plazas de nueva creación se cubrirán por el personal del citado escalafón por riguroso orden de antigüedad.

#### Artículo 35.

El personal que acceda a una vacante o a una plaza de nueva creación, deberá permanecer en ese puesto de trabajo como mínimo un año antes de poder acceder a otro nuevo puesto de trabajo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo puesto implique una promoción profesional para el trabajador, o
- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

#### Artículo 36.

El personal fijo de plantilla que sea requerido, con carácter irrevocable, para prestar servicio militar obligatorio, mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

Este período le será computado como tiempo de servicio efectivo, y durante el mismo le será abonado el 50 por 100 del Sueldo Base y Premio de Antigüedad respectivo, sin perjuicio, todo ello, del derecho a devengar las percepciones que, con cargo a la Seguridad Social, pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

## CAPÍTULO V

### SECCIÓN I. PROMOCIÓN

#### Artículo 37.

Salvo inhabilitación para el ascenso, impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que corresponda en su grupo laboral transcurridos los años siguientes plazos:

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendido entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.

#### Artículo 38.

Se producirán ascensos por Concurso-Oposición en los supuestos de los artículos 29.3 y 30 del presente Convenio.

#### Artículo 39. Ascensos por libre designación.

Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el art. 37.

- En los grupos laborales de Ordenanzas, Mozos y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 6.
- En el grupo laboral de Profesionales de Oficio para los niveles superiores al 7.
- En el grupo laboral de Operadores, para los niveles superiores al 9.
- En los grupos laborales de Administrativos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.
- En el grupo laboral de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, Subgrupo Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 13.
- En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos Verificación, Subgrupo Jefes y Maestros, para niveles superiores al 13.
- En el grupo laboral de Proceso de Datos, en su escala C, para los niveles superiores al 13.
- En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, para los niveles superiores al 15.

El pase de las barreras existentes en los distintos grupos laborales, se verificará por libre designación de la Empresa desde la categoría inmediatamente inferior, al nivel que siga a dichas barreras.

Todas las categorías laborales existentes después de una barrera serán también de libre designación de la Empresa al nivel inmediato.

En la designación por la Empresa, ésta habrá de considerar el nivel de preparación del empleado y su idoneidad para el ascenso.

### SECCIÓN II. FORMACIÓN

#### Artículo 40.

Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por la unidad creada específicamente a tal efecto.



- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.
- Se librará, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de librería será el sábado precedente.
- Los dos días de librería por semana se disfrutarán consecutivamente.
- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.
- En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

#### 1.3.2. Aeropuertos con cobertura H-16 (ACP/IBZ/LPA)

Turnos que comenzarán a las 06,00, 07,00 y 08,00, a las 14,00, 15,00 y 16,00 horas.

#### 1.3.3. Resto de Aeropuertos:

Siempre que sea posible cubrir las necesidades de la operación con jornada continuada, se cubrirán dichos servicios con una o más que puedan solaparse.

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las 07,00 y las 22,00 horas.

Dentro de esta jornada se computarán, a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena y su disfrute se realizará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando no se pueda cubrir los servicios con jornada continuada se hará con jornada fraccionada que como norma general, estará comprendida entre las 07,00 y las 22,00 y cuyo fraccionamiento no será inferior a una hora ni superior a dos.

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas, se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 287,56 por 100 sobre el salario/hora base.

#### 1.3.4. En los aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3. anterior, la representación de los trabajadores y de la Empresa, en cada Centro de Trabajo, podrá sustituir esta compensación económica por disminuir la jornada en las mismas horas en que rebasen los toques, entendiéndose que la del día de que se trate queda saturada aunque no se hayan cubierto las ocho horas.

#### 1.3.5. En los turnos iniciados a las 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien; a efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

### 2. PERSONAL NO SUJETO A TURNOS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE BARAJAS

La jornada se efectuará de lunes a viernes con el siguiente horario:

Entrada a las 08,00 con una tolerancia de más 30 minutos y salida a las 17,00 horas o la hora que corresponda, de acuerdo con la entrada.

El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 y las 14,30, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo de que, sobre la hora establecida, haya hecho uso el trabajador.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, con excepción del personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 horas y salida a las 15,00 horas. Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las 14,10 horas ó prolongarse veinte minutos después de la hora de salida. Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas, durante el periodo anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

#### 3. El personal de la Dirección Médica destinado en Aeropuertos no afectos al régimen de turnos adecuará su horario a la actividad de dichos aeropuertos.

### 4. JORNADA EN OFICINAS CENTRALES

4.1. El personal con jornadas especialmente acordadas y el que la venía realizando en jornada continuada, seguirá manteniéndola en los mismos términos y condiciones.

4.2. El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

4.2.1. La jornada se efectuará de Lunes a Viernes con el siguiente horario:  
Entrada a las 08,00 horas, con una tolerancia de más 30 minutos, y salida a las 17,00 horas, o la hora que corresponda de acuerdo con la entrada.  
El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 y las 14,30 horas, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo de que, sobre la hora establecida haya hecho uso el trabajador.

4.2.2. Durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, en las Oficinas Centrales y con exclusión de las Oficinas de Ventas y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 horas y salida a las 15,00 horas. Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde, podrá iniciarse a las 14,10 horas ó prolongarse veinte minutos después de la hora de salida. Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas, durante el periodo anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

### 5. JORNADA OFICINAS DE VENTAS/RESERVAS:

El personal destinado en la Oficina de Ventas/Reservas en la ciudad, tendrá jornadas fraccionadas, manteniéndose los horarios actuales.

### 6. OTRO PERSONAL:

El personal de la Oficina Central asignado a Telex y Servicio Telefónico, mantendrá los horarios actuales, siendo los siguientes:

Departamento Telex:

De 07,30 a 15,30 horas  
De 13,00 a 21,00 horas  
De 14,00 a 22,00 horas

de lunes a viernes, y un turno rotativo los sábados de 07,30 a 15,30 horas, compensándose este turno con un día libre.

Servicio telefónico:

De 08,00 a 18,00 horas  
De 11,00 a 19,00 horas  
de lunes a viernes.

#### 7. El personal de cualquier Dirección que en el futuro sea cambiado de Centro de Trabajo, adaptará su horario al que corresponda al Centro al que se traslade.

### Artículo 51.

Las jornadas de trabajo que pueden ser establecidas en los Aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3. del artículo 45, podrán variarse en cuanto a su hora de iniciación o finalización en más o menos una hora, en función de la producción, sin que tal variación suponga pérdida económica para el trabajador. La variación, cuando se produzca, se comunicará a la Comisión Interna.

### SECCIÓN II. HORAS EXTRAORDINARIAS

### Artículo 52.

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación, a los trabajadores.

En cuanto al número de horas extraordinarias que podrán realizarse, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y serán de obligada realización, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Empresa podrá comunicar a los trabajadores, al comienzo de cada temporada, la programación de las horas extraordinarias cuya realización propone, a fin de que aquéllos manifiesten su aceptación o renuncia.

Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas como consecuencia de:

- Periodos punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno
- Desvío de aviones por cierre de aeropuertos
- Retraso de aviones
- Trabajos a realizar por incumplimiento de terceros.

Todo ello, siempre que dichas horas no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

#### Artículo 53.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora base, conforme a la siguiente tabla:

Niveles	Valor hora base	Trienio
1	226,75	7,36
2	233,87	7,54
3	244,73	7,82
4	257,18	8,37
5	268,72	8,95
6	282,18	9,81
7	294,75	10,46
8	310,48	11,31
9	330,25	12,07
10	347,95	12,75
11	363,70	13,62
12	382,66	14,44
13	403,83	15,79
14	427,49	17,52
15	458,23	18,86
16	474,69	19,60
17	503,75	21,24
18	563,72	23,57
19	651,17	27,05

El valor hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por Idiomas, Taquigrafía, o Estenografía, Toxicidad o Peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1760}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente.

No obstante podrán realizarse acuerdos entre trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a ésta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador ineludiblemente por escrito y por períodos mensuales.

En la disposición de los días libres resultantes se estará a las necesidades del servicio.

#### Artículo 54.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del Centro de Trabajo al que en ese momento se encuentre adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

### SECCION III. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

#### Artículo 55.

Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requieran cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

- a) El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de doce horas de descanso por jornada procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos a que se refiere el párrafo primero.

#### Artículo 56.

La sustitución de un trabajador de mantenimiento por otro, basado en distinto centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

#### A) SUSTITUCION EN CASO DE LIBRANZA

El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la llegada al punto de destino hasta la iniciación del viaje de regreso a base, no computándose, pues, el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta.

#### B) SUSTITUCION EN CASO DE ENFERMEDAD

##### 1. Por una jornada:

1.1. Si el trabajador de mantenimiento que realiza la sustitución no se encuentra trabajando en el turno, el cómputo del tiempo se realizará de la misma manera que en el caso de libranza.

1.2. Si, por el contrario, el trabajador de mantenimiento se encuentra trabajando en su turno y tiene que salir para realizar una sustitución, su jornada se contará desde la hora de entrada al turno hasta ocho horas después.

El exceso de las horas que trabaje hasta la iniciación del viaje de regreso se computarán como extraordinarias.

Si el regreso se efectuase sin haber consumido su jornada de trabajo, continuará trabajando hasta su terminación.

##### 2. Por más de una jornada:

Si la sustitución obligase a estar ausente de la base más de una jornada, el trabajador de mantenimiento a partir del segundo día, iniciará y terminará su jornada de trabajo según lo establecido en el lugar.

#### C) SUSTITUCION POR VACACIONES

En este caso el trabajador de mantenimiento acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

En los tres supuestos, a efectos económicos las horas dedicadas a la sustitución se abonarán con el incremento del 188,11 por 100, el 47,27 por 100 y el 52,95 por 100 para las horas normales, nocturnas y festivas, sobre la hora equivalente trabajada en base, en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de 4 horas y durante los tres primeros días. A partir del cuarto día se abonarán las horas realizadas en las mismas condiciones que si las realizase en su base habitual de trabajo.

#### Artículo 57.

Los supuestos de este artículo se encuadrarán dentro de la llamada asistencia técnica, distinguiéndose los siguientes:

A) Desplazamiento de un técnico de Mantenimiento de Aeronaves a bordo de un avión de AVIACO para hacer la asistencia técnica en una o varias escalas y regreso a base.

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la finalización del vuelo de regreso a base.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala o entre la última y la iniciación del vuelo de regreso a base medie un tiempo de descanso de al menos ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra Compañía, el especialista estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

B) Desplazamiento a bordo de un avión de AVIACO para realizar la asistencia en escala y permanencia en una escala para realizar asistencia técnica a otros aviones.

El vuelo de incorporación a escala se considera como de asistencia, computándose el tiempo comprendido entre la hora programada de presentación hasta la de salida del avión de la escala.

En cuanto al de regreso, se cuenta desde una hora antes de la salida del avión de escala hasta la llegada a base.

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonará al precio de 483 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso, se abonarán el 58,75 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder, por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala medie un descanso de ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia:

- Cuando el retraso sea inferior a cuatro horas se computarán como de asistencia y se sumarán al tiempo invertido en el servicio.

- Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo

y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 483 pesetas en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados, la Compañía se atenderá a las siguientes normas:

1. La Compañía podrá atender la prestación de estos servicios con el personal voluntario que, ostentando la calificación que aquélla determine, sea elegible en todo momento por la misma. En caso de no poder efectuarse con dicho personal voluntario, la Empresa elegirá entre el resto del personal.
2. Teniendo en cuenta la frecuencia con que se han de realizar estas asistencias, si, para la realización de un servicio programado, fuera preciso utilizar un día libre del empleado, tal día libre habrá de serle restituído una vez finalizado el servicio.
3. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un período de descanso de doce horas.
4. La retribución de las primas contempladas en los distintos supuestos para horas trabajadas no excluye la percepción de las dietas que se devenguen, plusas de nocturnidad o festivos y recargos por horas extraordinarias que pudieran corresponder.
5. Después de un vuelo de los contemplados en este artículo, el empleado se reintegrará a su turno normal de trabajo mediando las doce horas de descanso mínimo.

**CAPÍTULO VII**

**RETRIBUCIONES**

**Artículo 58.**

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos mediante talón o transferencia. Asimismo se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

**Artículo 59.**

Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio, percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:
  - 1.1. Sueldo Base (15 pagas)
  - 1.2. Prima de Productividad (15 pagas)
  - 1.3. Complemento de Trabajo (15 pagas)
2. Complementos salariales:
  - 2.1. Premio por antigüedad (15 pagas)
  - 2.2. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad
  - 2.3. Gratificación por Cierre de Ejercicio
  - 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenografía o idiomas (14 pagas)
  - 2.5. Plus de residencia (14 pagas)
  - 2.6. Plus de trabajos nocturnos y/o festivos
  - 2.7. Horas extraordinarias
  - 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas
  - 2.9. Plus por trabajos extraordinarios
  - 2.10. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o perosos
  - 2.11. Gratificación de material (12 pagas)
  - 2.12. Gratificación por enseñanza
3. Otras percepciones económicas:
  - 3.1. Dietas
  - 3.2. Gratificación por comidas
  - 3.3. Gratificación jornadas Naudes y Delegaciones, Armas, 79, 80 y 81
  - 3.4. Indemnización por transporte (12 pagas)
  - 3.5. Quebranto de moneda
  - 3.6. Indemnización por locomoción

**Artículo 60.**

El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del Anexo I.

**Artículo 61.**

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden Ministerial de Trabajo de 11 de Marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad, fijados en este Convenio.

**Artículo 62.**

El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del Anexo I.

**Artículo 63.**

Las diferencias que puedan producirse entre la octava hora individual al 31/12/84 que figura en nómina y la que se integra en el nuevo Complemento de Trabajo (según Tabla), será asignada individualmente como Plus personal, que se hará efectivo en 15 pagas.

**Artículo 64.**

El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de 12 trienios.

**Artículo 65.**

Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en Julio y Navidad, que se abonará el 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Estas pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia. Al personal ingresado en el transcurso de un año, o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

**Artículo 66.**

En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad, o parte proporcional, en su caso referida al Anexo I, vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en la primera quincena del mes de Abril de cada año.

**Artículo 67.**

El personal de la Dirección Técnica, que a 01.08.88 percibía la llamada gratificación de material, la seguirá percibiendo en la cantidad correspondiente al nivel que ostente en cada momento y siempre que permanezca afecto al régimen de turnos dentro de la mencionada Dirección.

Con efectos 01.01.89 las cantidades que corresponden por cada nivel son las siguientes:

1	9.941
2	10.255
3	10.730
4	11.276
5	11.781
6	12.372
7	12.924
8	13.613
9	14.480
10	15.254
11	15.939
12	16.778
13	17.710
14	18.743
15	20.091

**Artículo 68.**

El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenografía en castellano mediante examen y desempeñe habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 2.422,- pesetas por catorce pagas.

Si además se toma taquigrafía o estenografía en otro idioma y en forma habitual, se percibirá por tal concepto un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le corresponda, igualmente por catorce pagas.

El personal a quien tenga reconocida o reconozca en el futuro la Compañía, mediante examen, la posesión de los idiomas que a continuación se especifican, percibirá las gratificaciones que se indican por catorce pagas:

	Idiomas Latinos	Idiomas No Latinos
Personal que escribe y habla con fluidez Inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos .....	2.422	3.234
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual Inglés, francés o alemán ..	1.617	2.422
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en Inglés .....	-	1.615

Las calificaciones habrán de ajustarse al contenido señalado en las definiciones.

Los empleados que tengan reconocida la posesión de idiomas que no se contemplan en este Convenio, o de los contemplados, pero en grado que ahora no se remunera, conservarán "ad personam" la gratificación que venían percibiendo en sus mismas cuantías y periodicidad.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen tanto el grado de conocimiento de taquigrafía, estenografía o idiomas como las condiciones de utilización exigidas para la percepción de las gratificaciones expresadas.



**Artículo 69.**

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 14 pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en cuantía que resulta de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Mallorca, Menorca e Ibiza ..... 13%
- Gran Canaria y Tenerife ..... 25%
- Melilla ..... 50%

**Artículo 70.**

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 66,52 por 100 de salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período.

Este suplemento es totalmente independiente y por lo tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Quando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 06,00 horas, el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

**Artículo 71.**

Se consideran vuelos con misión específica los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 1.201 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

- a) Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo, en los casos en que el tipo de carga requiera tal vigilancia durante el vuelo.
- d) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

**Artículo 72.**

Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 55 y 56, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 189,11 por 100, 47,27 por 100 y 52,95 por 100, sobre la hora equivalente en las condiciones que pudieran corresponder (normal, nocturna o festiva) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. En el caso de las horas extraordinarias el incentivo será del 50% en las mismas condiciones indicadas.

Quando el desplazamiento dure más de tres jornadas se abonarán las horas realizadas en exceso como si se tratara de trabajo en condiciones normales en su habitual lugar de trabajo.

No obstante lo anterior, cuando por necesidades del servicio se desplace a este personal a lugar distinto del de su base de trabajo habitual, la Compañía garantizará la remuneración económica que pudiera corresponderle de haber efectuado su trabajo habitual en base, cuando la misma sea superior a la que le corresponda en el lugar a que se desplace.

En cualquier caso se devengarán las dietas correspondientes.

**Artículo 73.**

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Comisión Interna para la adopción de medidas que procedan.

Si, por mejoras de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de peligrosidad, toxicidad o penosidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la Autoridad Laboral, dejará de percibirse el citado plus.

**Artículo 74. Quebranto de zona.**

Se abonará una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñen puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el uno por mil de los ingresos totales realizados en metálico en cada centro de Trabajo.

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

1. En los Centros de Trabajo en que la obligación del manejo de fondos esté atribuida a persona o personas determinadas, éstas percibirán mensualmente la indemnización en su total cuantía y en la cuota que resulte, deducidas las pérdidas habidas.
2. En aquellos otros Centros en los que esa obligación no está totalmente determinada, y puedan ser varias las personas que manejen el metálico, se constituirá un fondo para cubrir las pérdidas.

procediéndose al reparto del sobrante, si lo hubiere, entre los afectados en la proporción que les corresponda.

**Artículo 75.**

Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 76. Dieta.**

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una Comisión de Servicio.

La dieta se divide en nacional e internacional, según los gastos a cubrir lo sean en territorio nacional o en el extranjero.

Los importes a pagar son:

- Dieta nacional ..... 3.185,-s
- Dieta internacional .... 3.995,-s

En los supuestos de destacamento de 30 días o inferior, se abonará, por cada día de permanencia en esta situación, el importe de una dieta nacional.

Quando el destacamento sea por tiempo superior a 30 días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 3.995,- pesetas, que representa el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento superior a 30 días se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 100.

**Artículo 77. Gastos de alojamiento y transporte fuera de base.**

Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamento inferior a 30 días.

Estos gastos de alojamiento por cuenta de la Compañía o la indemnización que se indica en el artículo anterior, serán a elección del trabajador.

La indemnización por transporte fuera de base se efectuará abonando la Compañía los gastos justificados, o si el empleado se desplace en vehículo propio, asignándole la indemnización correspondiente al lugar en que se encuentre, en sustitución de la que le corresponda por su centro de trabajo habitual.

**Artículo 78.**

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

**Desayuno:** Quando el personal esté prestando servicios o finalice los mismos a las 07,00 horas y no comience su trabajo a la citada hora.

**Comida:** Jornada de trabajo ininterrumpida que, comenzando a las 13,00 horas o antes, finalice a las 15,30 horas o después.

**Cena:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de 07,00 a 15,00 horas, solamente al personal desplazado en Aeropuertos a 8 kilómetros o más del centro urbano de la ciudad correspondiente, siendo los criterios de distancia los establecidos en el artículo 82.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las 07,00, 15,00 y 23,00, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, la cantidad de 579 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 92 pesetas en concepto de desayuno.

El personal no sujeto a turnos del Centro de Trabajo de Barajas percibirá la misma cantidad mínima, en concepto de dieta de comida, en las condiciones actuales.

**Artículo 79.**

Como compensación al establecimiento de las jornadas en las Oficinas de Maiznes, el personal en dichas oficinas percibirá una gratificación de 579,-s ptas. por cada día de trabajo efectivo.

**Artículo 80.**

En los Aeropuertos de Pampuna, San Sebastián, Santander y La Coruña, cuando la jornada fraccionada no tenga una separación superior a dos horas, se percibirá la gratificación de 579,- ptas. por cada día en que se realice la misma.

**Artículo 81.**

En aquellos Aeropuertos en los que por necesidades de la Operación las jornadas continuadas de trabajo finalicen antes de las 15,00 ó 23,00 horas y no se perciba dieta de comida o cena, se abonará una gratificación de 579,-s ptas. por cada día de trabajo efectivo en las condiciones indicadas.

**Artículo 82.**

El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

Si la Compañía no proporcionara este medio de transporte, abonará al personal afectado una indemnización mensual de acuerdo con las siguientes cantidades:

- 9.904.- \$ para los Aeropuertos de PNA, IBZ, SDR y MAH (8 Kms).
- 14.857.- \$ para los Aeropuertos de BEO, XRY, LOG, PML, VGO, AGP, TFN y VLL (12 Kms).
- 18.570.- \$ para los Aeropuertos de BVS, EAS, y BCN (15 Kms).
- 19.037.- \$ para el Aeropuerto de LPA (22 Kms).

Estas cantidades serán objeto de negociación en el próximo Convenio Colectivo.

**Artículo 83.**

Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los Centros de Trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en \$.901.- pesetas mensuales.

Esta compensación tendrá carácter general y será percibida por todos los empleados de plantilla, salvo por aquellos a quienes se abone la indemnización de transporte o el mismo sea realizado por la Compañía.

**Artículo 84.**

El personal que sea requerido para impartir enseñanzas en horas comprendidas en su jornada laboral, percibirá una gratificación de 993 pesetas por hora de clase.

**CAPÍTULO VIII****VACACIONES, PERIUDOS, EXCEDENCIAS Y TRASLADOS****Artículo 85.**

Las vacaciones anuales serán de 28 días laborales. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 89, en un único periodo de 24 días laborales consecutivos, tendrá derecho a 2 días laborales adicionales, que se disfrutarán en cualquier mes del año, conjuntamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se asignará puntuación a los citados 2 días cualesquiera que sean los meses en que se disfruten.

**Artículo 86.**

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de 10 días laborales. Serán vacacionables los 12 meses del año.

Además de tales periodos, el trabajador puede reservarse cuatro días de los veintiocho para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales.

Al menos dos de los cuatro días tendrán que disfrutarse antes del 31 de Octubre de cada año y los otros deberán ser programados antes de dicha fecha.

El trabajador habrá de proponer la fecha de sus vacaciones (a salvo de lo dispuesto respecto a los días para asuntos propios en los párrafos precedentes) antes del 1 de Diciembre del año anterior a aquel en que las vacaciones vayan a disfrutarse.

En otro caso, se entenderá que acepta las fechas que la Empresa le señale.

Si transcurridos treinta días desde la recepción de la propuesta de vacaciones, la Empresa no manifiesta reparo, se entenderá aprobado el plan propuesto.

Una vez aprobado el programa de vacaciones, sólo podrá ser modificado por acuerdo de ambas partes.

**Artículo 87.**

Cuando los trabajadores sometidos a un régimen de libranzas condicionado por las necesidades del servicio tengan programadas sus vacaciones:

- Podrán iniciar las vacaciones a continuación de las libranzas determinadas por la Empresa.
- Si el comienzo de vacaciones coincide con una libranza, podrá retrasarse al primer día siguiente programado para turno.

**Artículo 88.**

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica correspondiente si es en país extranjero.

**Artículo 89.**

La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignarán por cada día de vacaciones efectivamente disfrutadas, los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

	PUNTOS
Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre .....	0
Abril .....	4
Mayo .....	5
Junio .....	7
Diciembre (primera quincena) .....	0
Diciembre (segunda quincena) .....	10
Septiembre (primera quincena) .....	10
Septiembre (segunda quincena) .....	9
Julio y Agosto .....	12

Adicionalmente, por cada día de la Semana Santa, corresponderán 8 puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

Finalizado el ciclo de vacaciones se asignará a cada trabajador el número de puntos que le corresponda.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será el inverso al número de puntos obtenidos. En caso de empate tendrá preferencia el trabajador más antiguo.

Al personal de nuevo ingreso se le atribuirá un número de puntos superior en uno al que tenga el empleado de su grupo y unidad que más hubiera alcanzado en el año precedente.

**Artículo 90.**

La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

a) Tres días naturales, ampliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluidos el parentesco político), abuelos o nietos.

Dos días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

Un día natural, ampliable a tres, por razón de boda de hijos o hermanos, incluso hermanos políticos.

En los casos enumerados se concederá licencia por el periodo máximo si los hechos que la justifican se produjeron fuera del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal, si empleado en virtud de su situación laboral.

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

En los supuestos de adopción, se considerarán los mismos derechos que en el caso de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencias retribuidas de dos días, ampliables a cuatro, cuando es fuera de la residencia habitual.

**Artículo 91.**

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de la causa que motivaron su concesión.

**Artículo 92. Licencia no retribuida.**

Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de 30 días laborales, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible.

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

**Artículo 93.**

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de excedencia voluntaria, será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando estuviera en tal situación al menos un 5 por 100 de su grupo laboral.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la presentación de la oportuna solicitud.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y, consecuentemente, no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En todo caso, las prórrogas lo serán por períodos de seis meses como mínimo.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicio en otra Empresa dedicada al transporte aéreo salvo si lo autorizase expresamente AVIACO, produciendo el incumplimiento de ello la baja en plantilla del excedente.

El excedente voluntario que no solicitase el reintegro quince días antes de la terminación de cada plazo de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El excedente voluntario reintegrará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría, reintegrará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y en el centro de trabajo donde causó excedencia.

No obstante lo anterior, a partir del 01.06.82, el trabajador que solicite excedencia voluntaria, reintegrará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

#### Artículo 94.

Todo trabajador de plantilla de tierra de la Compañía tendrá derecho a permutar su puesto o Centro de Trabajo con otro trabajador siempre que uno y otro posean el grado de conocimiento idóneo para ocupar recíprocamente los nuevos puestos, y salvo informe razonado de los Jefes respectivos. En cualquier caso se dará conocimiento a la Comisión Interna.

#### Artículo 95

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio; Se regirá por la normativa que determine la legislación vigente en cada momento.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto en el mismo Centro de Trabajo en que causó excedencia, y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta; durante tal período no tendrá derecho al percibo de retribución.

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la Empresa.

4. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reincorporarse aquéllos.

#### Artículo 96.

Los traslados del personal podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.

c) Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar en cuanto sea posible el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando los posibles trastornos.

La preferencia para el traslado voluntario corresponderá, por este orden, a la antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En los forzosos, el orden será: menor antigüedad en la categoría, más favorables circunstancias familiares, más favorables condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación atendiendo a la forma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en los puntos b) y c) del párrafo anterior, elimina el derecho a la percepción de dietas.

En el supuesto de apertura de nuevos Aeropuertos que implique cambio de Centro de Trabajo, se pactarán las condiciones por la Empresa y la Representación del Centro de Trabajo o del personal afectado.

En el caso de no llegarse a acuerdo, se remitirá lo actuado para su resolución a la Autoridad Laboral competente.

#### Artículo 97.

No obstante lo indicado en el artículo anterior, no se considerarán traslados los cambios de puesto de trabajo entre Barajas y Madrid y viceversa. Durante la vigencia del presente Convenio estos cambios no podrán sobrepasar el 2,5% de la plantilla de cada Centro. En cualquier caso se recurrirá en primer lugar al personal voluntario, siempre que cumpla los requisitos del puesto a cubrir.

En los cambios de Barajas a Madrid, durante la vigencia del Convenio, se abonará una indemnización consistente en la diferencia entre el Plus de Transporte que se perciba en Barajas y la indemnización para locomoción fijada para el personal que utiliza los transportes públicos. Esta diferencia se abonará durante 14 meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

#### Artículo 98.

El personal que solicite ser trasladado voluntariamente a otro Centro de Trabajo o Departamento, deberá permanecer en el nuevo puesto de trabajo como mínimo un año, antes de poder trasladarse voluntariamente de nuevo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo traslado suponga una promoción profesional para el trabajador, o

- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en la plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

#### Artículo 99.

Dentro de la denominación de desplazamiento se comprenden las siguientes situaciones:

a) Comisión de Servicio. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y por tiempo no superior a nueve días.

b) Destacamento. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.

c) Residencia. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta un año.

Los desplazamientos serán decididos, en cuanto a su necesidad y número, libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio. En cuanto a las personas, se seguirá el orden legalmente establecido dentro de las idóneas para el cometido de que se trate.

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

#### Artículo 100.

El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

- Comisión de servicio: Una dieta nacional por cada día de duración de la misma.

- Destacamento: una dieta nacional por cada día cuando el mismo es de 30 días o inferior.

Cuando el destacamento es superior a 30 días, la cantidad establecida en el artículo 76.

- Residencia: el 85 por 100 de la cantidad que correspondería al destacamento superior a 30 días.

#### Artículo 101.

La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones de Comisión de Servicio o Destacamento obligará a la misma a notificar por escrito al empleado con una antelación de ocho y quince días respectivamente, salvo necesidades urgentes, el lugar y tiempo por el que será destacado o designado para realizar una Comisión de Servicio. En caso de las situaciones de residencia, el plazo citado anteriormente será de 30 días.

No se considerarán necesidades urgentes para lo determinado en el párrafo anterior, los desplazamientos de personal para sustituir bajas por vacaciones.

La aplicación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que por acuerdo escrito de ambas partes.

Si no hubiera acuerdo, la Compañía está obligada a efectuar a la mayor brevedad posible el retorno del empleado a su Centro de Trabajo habitual.

#### Artículo 102.

En caso de enfermedad sobrevenida a un empleado, fuera de la base habitual de trabajo, que por prescripción facultativa precisase hospitalización o inmovilización, la Compañía facilitará un billete FREE-I para el familiar que se desplace a atenderle, corriendo a cargo de la misma los gastos de hotel y manutención del familiar desplazado a tal fin.

### CAPÍTULO IX

#### ACCION SOCIAL OBRAS SOCIALES

#### Artículo 103.

Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo de la Empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales.

La Junta Central de Obras Sociales, seguirá administrando este fondo y estará constituida por:

- Un presidente que será elegido de año en año entre los representantes de los trabajadores o de la Empresa, alternativamente.
- Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores. Estos últimos podrán utilizar el tiempo necesario para ejercer su función y se elegirán de acuerdo al siguiente Reglamento:

Duración del mandato: 2 años.

Serán elegibles por los trabajadores dos de los tres representantes, al objeto de que un tercero permanezca en su puesto al menos durante dos mandatos. Este representante será elegido por el Comité Intercentros.

Dicha Junta elaborará su propio Reglamento en el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de las elecciones, y tendrá por misión la determinación de las obras sociales a realizar y la administración del Fondo Solidario Interno.

Para la gestión administrativa, la Dirección de Relaciones Industriales podrá los medios humanos y materiales.

La Junta de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las obras sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité Intercentros, al menos trimestralmente, de su actuación. El Club Social, sito actualmente en la calle Larra, 16 de Madrid, será administrado exclusivamente por la Empresa.

Los apartamentos que la Empresa posee en Calahorra (Granada), serán administrados por la Junta Central de Obras Sociales.

La participación en Airlines Staff International Association (A.S.I.A.) de la que es miembro AVIACD en las actividades deportivas y culturales será criterio de la propia Empresa, quien administrará, financiará y, en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A.S.I.A.

La Junta Central de Obras Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

### SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

#### Artículo 104.

- 1.- Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema actual de aportaciones, en la proporción del 50 por 100 por cada trabajador, fijándose las cuotas individuales en el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.
- 2.- La Empresa mantendrá a sus expensas el Régimen Complementario de las prestaciones que la Seguridad Social otorga en caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos normales.

#### Artículo 105.

Se mantienen las normas vigentes en materia de Concerto Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, cuya cuantía será la establecida por el Montepío de Previsión Social Loreto.

#### Artículo 106.

En caso de invalidez parcial o inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Interna del artículo 9 del presente Convenio Colectivo, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

### JUBILACIONES

#### Artículo 107.

Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del VIII CONVENIO COLECTIVO, con sustitución de nuevos trabajadores, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de 64 años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, produciéndose la jubilación de forma automática el mismo día en que se complete dicho período.

La Empresa asumirá el abono de las percepciones económicas por jubilación que habrían de corresponder al trabajador por el Fondo Social de Tierra (según la normativa vigente al causar baja) cuando cumpla 65 años, y hasta el día que alcance la citada edad.

El jubilado obligatorio continuará protegido por el Concerto Colectivo de Vida y afiliado al Fondo Social de Tierra hasta que cumpla la edad de 65 años, en las mismas condiciones que si permaneciera en activo. El reparto de cotizaciones entre Empresa y trabajador, será el que rija en cada momento, siendo deducibles las cuotas de éste, de la percepción económica que le abone la Empresa.

#### Artículo 108.

Se mantiene la jubilación Voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta el cumplimiento de los 64 años, para el personal que reuna los requisitos previos exigidos en la Orden Ministerial de Trabajo de 17 de Septiembre de 1976 (B.O.E. nº 235, de 30 de Septiembre 1976).

Esta jubilación se regulará por el "Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra para la aplicación de la Jubilación voluntaria Anticipada del personal de tierra, incluido en Convenio Colectivo", suscrito en Madrid en Enero de 1977, con las siguientes modificaciones a dicho Acuerdo:

1ª Se modifica la escala regulada en el Artículo 4º, que queda establecida de la forma siguiente:

A los 60 años el 82 por 100
A los 61 años el 84 por 100
A los 62 años el 86 por 100
A los 63 años el 88 por 100

2ª El contenido del artículo 5º del Acuerdo queda sustituido y anulado, pasando a tener la siguiente redacción:

"El complemento indemnizatorio de baja abonado por AVIACD mediante este Acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los 65 años de edad. No obstante, si la percepción que le correspondiese por el Fondo Social de Tierra al cumplir los 65 años de edad fuera de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de AVIACD, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiese, se mantendrá en su exacto importe de forma vitalicia e inalterable".

Se crea una Comisión Paritaria, formada por la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que establecerá la cuantía de estos complementos.

3ª Se añade dos Disposiciones Finales al Acuerdo, con el siguiente contenido:

**Disposición Final 1ª:**  
Cualquier disminución de las aportaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Fondo Social de Tierra a partir de la fecha de este Acuerdo, no podrán suponer para AVIACD un incremento a las cantidades que le hubiese correspondido abonar antes de las citadas reducciones, derivándose, pues de ello, los necesarios reajustes.

**Disposición Final 2ª:**  
Al personal que se acogió a la Jubilación Anticipada con anterioridad al 01.01.88, le será de aplicación el Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra de Enero de 1977, sin las modificaciones pactadas en el presente Acuerdo.

Así pues, y dado que ambas partes han convenido una modificación al régimen de Acción Social hasta ahora vigente, la Compañía como compensación a las citadas modificaciones, acepta, por un parte, mantener la situación anterior para los jubilados anticipados acogidos antes del 01.01.88, y, por otra, aumentar su cotización al Fondo Social de Tierra, pasando a cotizar el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

#### Artículo 109.

Se crea la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los 59 años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La situación de Licencia Especial Retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

La Licencia Especial Retribuida tendrá carácter totalmente voluntario por parte del trabajador, pero para poder acogerse a la misma habrá de estar sujeto a una condición de limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales y cumplir los requisitos para la jubilación anticipada a los 60 años.

## CAPÍTULO X

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## Artículo 110.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

## Artículo 111.

La Empresa supervisará los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones, a fin de que cumplan las especificaciones que exige la normativa vigente.

En todos los locales existentes en que sea necesario, se establecerá el correspondiente plan de acondicionamiento, a fin de adecuarlos a lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

## Artículo 112.

La Empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adaptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

## Artículo 113.

El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

## Artículo 114.

El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquéllos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

## Artículo 115.

Con el fin de acercar, aún más, la problemática de Seguridad e Higiene entre los trabajadores y el Comité de Seguridad e Higiene de AVIACO, se crearan Comités Auxiliares en los Centros de Trabajo de Maudes, Barajas, Palca de Mallorca y Mahón.

Su composición será la siguiente:

- 1 representante de los trabajadores designado por el Comité de Centro, que será miembro del mismo; 1 representante designado por la Empresa. Este Comité auxiliar se reunirá al menos una vez cada 2 meses.

Funciones: Recoger las reclamaciones e iniciativas en temas de salud y seguridad, analizar los mismos y trasladar las iniciativas y soluciones al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa, así como a la representación de la Dirección de la Empresa en estos Centros de Trabajo y el respectivo Comité de Centro.

Los trabajadores podrán dirigirse de manera individual a cada miembro de estos Comités Auxiliares o bien hacerlo al mismo Colectivo.

El Comité respectivo y de las horas de garantía sindical globales, podrá dar tiempo al representante social de este Comité auxiliar para que realice sus trabajos.

## Artículo 116.

En aquellas delegaciones donde no existe Comité de Centro, el Delegado de personal atenderá las reclamaciones e iniciativas sobre salud y seguridad en el Trabajo y dará traslado de las mismas al representante de la Dirección de la Empresa en el Centro, al Comité Intercentros y al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa.

## Artículo 117.

Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos-anales y especiales, se realizarán:

- Exploraciones clínicas y radiológicas.
- Exploraciones analíticas en sangre y orina, aplicando los parámetros que la Ley exige.
- Exploraciones oftalmológicas.
- Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados en puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

Asimismo, cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos que tengan peligrosidad, toxicidad, o especial dificultad. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de puesto, si fuera posible.

## Artículo 118.

AVIACO se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

## Artículo 119.

La Dirección realizará las gestiones correspondientes con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en orden a la posible firma de un Convenio de Cooperación con el citado Instituto, que tendrá por finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de AVIACO en materia de Seguridad e Higiene.

## Artículo 120.

El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa realizará un estudio, en el plazo máximo de 6 meses, sobre las condiciones de salud de los trabajos que se desarrollan al aire libre y para los de pantallas. Para realizar dicho estudio se acudirá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará por la aplicación de las mejoras y recomendaciones que se deriven de dicho estudio, así como de toda la normativa legal existente en cada momento.

## CAPÍTULO XI

## BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO

## Artículo 121. Normas generales.

1. Todos los billetes tarifa gratuita, además de la tasa de aeropuerto (salida aeropuertos y obervción), estarán sujetos al pago de las siguientes tasas de emisión por segmento:

## AVIACO:

Red nacional con excepción de  
Península/Canarias y V.V. .... 150,- \$  
Península/Canarias y V.V. .... 300,- \$

## IBERIA

	CLASE		
	Turista Prefer Primera		
Red nacional (excepto Península/Canarias y V.V.)	150,-	165,-	180,-
Península/Canarias y V.V.	300,-	330,-	360,-
España/Europa y V.V.	600,-	660,-	720,-
España/Norte Africa y V.V.	500,-	550,-	620,-
Resto Red	900,-	990,-	1.080,-

2. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza, no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

- 25 de Junio a 5 de Septiembre, ambos inclusive.
- 20 de Diciembre a 9 de Enero, ambos inclusive.
- 7 días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

Se exceptúan de estas restricciones los billetes por óbito y nupcial.

3. Tanto las tasas de emisión como la supresión de todo tipo de reserva durante los períodos indicados, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita concedido a los trabajadores afectados por el presente Convenio, ya estén regulados sus derechos en este capítulo o se trate de concesiones incluidas en contrato de trabajo, normas de la Dirección y acuerdos de otra naturaleza.

4. Los beneficios en materia de billetes se extenderán a familiares de primer grado que además dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que se mantenga la dependencia económica del titular.

5. La Dirección tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita o con descuento, tanto si se comete por el usuario del billete como por algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos, con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo ilimitado para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

6. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilos por persona. Los kilos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

7. La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

## Artículo 122. Red Iberia.

En materia de billetes gratuitos y con descuento, por los que respecta a la red de IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los

beneficios concertados en el Acuerdo suscrito por ambas Compañías el 1 de Octubre de 1984, y en las condiciones en él estipuladas, en tanto subsista tal Acuerdo.

Las mejoras que se introduzcan en materia de Billetes en el Convenio de Tierra de la Compañía IBERIA serán objeto de negociación para su inclusión en el Acuerdo Bilateral.

Estos derechos son los siguientes:

a) Grat/II-sin reserva.

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS trayectos anuales, de los cuales DOS tienen que ser forzosamente nacionales, pudiéndose utilizar durante todo el año, sin excepción alguna. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/I-con reserva (tercer año).

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos GRAT/I con reserva de plaza. Estos trayectos, igualmente que los Grat/II, tendrán que ser DOS de ellos de carácter nacional, pudiéndose utilizar durante todo el año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 121, apartado 2. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta.

El billete Grat/I (tercer año) de IBERIA, si puede coincidir con el tercer año de AVIACO dentro del mismo año. Tanto para obtener el billete Grat/II (sin reserva) como para Grat/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).

Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de CUATRO trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días, pudiéndose DUPLICAR, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red de IBERIA como en la de AVIACO. Este billete excluye los vuelos transatlánticos.

d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento).

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y Vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de los establecidos en el régimen normal, aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo grupo, o sea, si se pide por IBERIA el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado.

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

g) Pensionista

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) Empleados consortes.

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARÁN los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de

- Empleados Jubilados-Consortes
- Billete por óbito
- Billete por nupcialidad
- Billete por GRAT/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

1) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

Artículo 123. Red AVIACO.

En lo que respecta a Red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Grat/II-sin reserva.

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS TRAYECTOS anuales, pudiéndose utilizar durante en cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/I-con reserva (tercer año).

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos GRAT/I (con reserva de plaza). Se podrá utilizar en cualquier época del año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 121, apartado 2, y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

Este billete SI puede coincidir con el tercer año de IBERIA.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).

Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de CUATRO trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas. Estos CUATRO trayectos pueden DUPLICARSE, pudiéndose utilizar en la red de IBERIA y en la de AVIACO.

d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento).

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y Vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de los establecidos en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo cupo, o sea, si se pide por AVIACO el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado.

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los 26 años, siempre que permanezcan solteros.

g) Pensionistas

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) Empleados consortes.

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARÁN los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de

- Empleados Jubilados-Consortes
- Billete por óbito
- Billete por nupcialidad
- Billete por GRAT/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

1) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

## 3) Destacamento

En los desplazamientos superiores a 28 días de duración dentro del territorio nacional, la Compañía facilitará por la red de AVIACC, libre de impuestos y seguros, un billete gratuito con reserva de plaza (ida/vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

Artículo 124. Obtención de billetes con descuento (90 por 100 y 50 por 100).

## Red IBERIA

Billetes ilimitados por la Red IBERIA con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta Red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Billetes ilimitados por la Red de IBERIA con el 50 por 100 de descuento y con reserva de plaza para el titular, cónyuge, e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta Red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Las viudas/os y huérfanos en esta red no tendrán ningún beneficio.

Según las normas del Acuerdo Multilateral, el 50 por 100 de la Red de IBERIA, estará sujeto en cada momento a las restricciones que nos comunique dicha Compañía.

Para la obtención de billetes con el 50 por 100 y el 90 por 100 será necesario tener una antigüedad de un año en la Compañía.

## Red de AVIACC

Billetes ilimitados por la Red de AVIACC con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado y viudas/os, billetes ilimitados por la Red de AVIACC con el 90 por 100 de descuento. Los hijos tienen derecho exclusivo hasta los 21 años.

Billetes ilimitados por la Red de AVIACC con el 50 por 100 de descuento para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 25 años y familiares de primer grado incluidos en esta tarjeta.

Para el personal jubilado, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACC. Los hijos tendrán este derecho hasta los 25 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para tener derecho al 90 por 100 y al 50 por 100 en la Red de AVIACC, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de un año y seis meses, respectivamente.

## Artículo 125.

El Capítulo XI (Billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

## Artículo 126.

La Compañía AVIACC concederá billetes gratuitos (ida/vuelta) con reserva de plaza en su Red, para el cónyuge y los hijos menores de 21 años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja y Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en ocasión de servicio.

## Artículo 127.

En los trayectos a que se refiere el artículo 123, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su trabajo exigiéndose para esto:

1. Doble presentación en el aeropuerto para vuelos diarios.
2. Una presentación en caso de vuelo no diario.
3. Tener justificante del Jefe de la Unidad orgánica a que pertenece, donde se indique la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

## Artículo 128.

Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en Clase Preferente, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a Clase Preferente, se posibilite el viaje a empleados o sus beneficiarios.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los empleados que a 31.12.84 tuvieran unos importes superiores, reconocidos en concepto de indemnización por horas nocturnas y festivas, a los que pudieran resultar de aplicar los porcentajes establecidos en los artículos que corresponden sobre el valor de la hora base fijada, los mantendrán hasta que por aumento de nivel u otra circunstancia las cantidades resultantes fueran superiores a las reconocidas individualmente.

Igual criterio se seguirá para determinar las cantidades a pagar por aplicación del recargo establecido en los artículos 45, 47 y 48.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Dado que ambas partes entienden que la jornada de trabajo que se está realizando en Maudes es mejorable en cuanto a productividad, pero que sin embargo no es posible cambiaria con carácter general, se acuerda que a la firma del Convenio se iniciará por la Dirección un estudio de aquellas Unidades en las que sea factible la implantación de una jornada continuada.

Efectuado el estudio, los resultados se propondrán a la Representación Social para que, una vez logrado el acuerdo, se remita a la Autoridad Laboral y se proceda a su implantación, incluyéndose en el texto del Convenio Colectivo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se mantiene durante el VIII Convenio Colectivo el Fondo de Consecución de Objetivos de Puntualidad del año 1987, con un importe total de 20.045.-A y tratamiento independiente de la Masa Salarial, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Se mantiene durante el VIII Convenio la Gratificación, ligada a la consecución de Beneficios del año 1988, con tratamiento independiente de la Masa Salarial, que se concreta en una cantidad anual lineal de 26.375.- A, para cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

"Esta gratificación y la correspondiente a la Consecución de Objetivos de Puntualidad a que se refiere la disposición transitoria tercera, se abonarán en el mes de octubre, coincidiendo con la nómina y separada de ésta, siempre que la previsión para fin de año en esa fecha, del cumplimiento de ambos objetivos, reúnan las condiciones necesarias y suficientes para el pago de las mismas.

En caso de que no se cumplan las condiciones para el pago de las mismas, al mes de octubre se abonarán en el mes de diciembre.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, la vigencia del Acta de fecha 19.8.88 de Clasificación Profesional del Personal de tierra, en los mismos términos.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SESTA

Durante la vigencia de este Convenio, se cubrirán las bajas en plantilla fija con carácter numérico global, es decir, independientemente del Grupo laboral y lugar geográfico a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos de carácter fijo y en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento.
- Excedencias voluntarias producidas a partir de 1.1.89.
- Invalidez, que suponga baja definitiva en la Compañía.
- Jubilaciones voluntarias obligatorias a los 64 años.
- Despidos disciplinarios que tengan carácter firme.

- Jubilaciones producidas a los 60 años como consecuencia de Licencias Especiales Retribuidas, concedidas a partir de 1.1.89.

La plantilla que servirá de base para el cómputo será la existente a 31.12.88, es decir, 940 empleados fijos de actividad continuada.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA

El personal de Oficina Ventas, Reservas, Fonía y Telex de las Oficinas Centrales mantendrá la gratificación regulada en el artículo 73 del VII CONVENIO COLECTIVO por un importe de 5.690.-A, al mes, pagadero en 12 pagas, mientras mantengan su adscripción a las citadas unidades.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A efectos de lo establecido en los artículos 43 y 97, la implantación, en el primer caso, de las jornadas especiales (horario, remuneración, etc.) en cada centro de trabajo y la necesidad del cambio, así como la aceptación de los trabajadores que han de cambiar de Barajas a Madrid y viceversa, corresponderá negociarlo a la Comisión Interna.

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Se crea una Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias que estará compuesta por Representantes de la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros.

## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

La Compañía proporcionará un ejemplar de este Convenio a todo el personal afectado por el mismo.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL

NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCTIVIDAD	C. TRABAJO	TOTAL	NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCTIVIDAD	C. TRABAJO	TOTAL
					10	72.116	18.029	53.387	143.532
1	45.198	11.299	43.775	100.273	11	78.379	19.095	54.554	150.028
2	46.121	11.530	43.330	100.981	12	80.492	20.123	57.234	157.849
3	47.524	11.881	43.218	102.623	13	87.203	21.901	57.621	166.625
4	50.370	12.592	43.126	106.088	14	96.427	24.107	55.807	176.341
5	53.288	13.322	44.239	110.849	15	103.789	25.942	59.311	189.022
6	57.722	14.430	44.247	116.399	16	107.829	26.957	61.023	195.809
7	60.916	15.229	45.439	121.584	17	116.850	29.212	61.740	207.802
8	65.078	16.269	46.728	128.075	18	129.624	32.406	70.508	232.538
9	68.755	17.188	50.283	136.227	19	146.798	37.199	82.815	266.812

## ANEXO II (a)

NIVEL	LIMPIADORAS	CONSERJES ORDENANZAS	MOZOS	AUXILIARES MANTENIMIENTO	PROFESIONALES DE OFICIO	OPERADORES	NIVEL
1	Entrada	Entrada	Entrada	Aux. Entrada			1
2	Limp. A	Ordenanza 2ª	Mozo 3ª	Auxiliar	Oficial Ent.	Entrada	2
3	Limp. B	Ordenanza 1ª	Mozo 2ª	Auxiliar 2ª	Oficial 3ª	Operador 3ª	3
4	Limp. C	Conserje A	Mozo 1ª	Auxiliar 1ª	Oficial 3ª A	Operador 3ª A	4
5		Conserje B	Capataz 2ª	Auxiliar Esp.	Oficial 2ª	Operador 2ª	5
6		Conserje B	Capataz 2ª	Auxiliar Esp. 2ª	Oficial 2ª A	Operador 1ª	6
7		Conserje C	Capataz 1ª	Auxiliar Esp. 1ª	Oficial 1ª	Operador J. 2ª	7
8		Jefe Equipo	Jefe Equipo	Jefe Equipo	Jefe Equipo	Operador J. 2ª A	8
9						Operador J. 1ª	9
10						Jefe Equipo	10
11							11
12							12
13							13
14							14
15							15
16							16
17							17
18							18
19							19

## ANEXO II (b)

NIVEL	TEC. MANTENIMIENTO AERONAVES		ESPECIALISTAS AERONAUTICOS		TECNICOS AUXILIARES		TECNICOS Cº MEDIO Y ASIMILADOS	TECNICOS Cº SUPERIOR Y ASIMILADOS	NIVEL
	TECNICOS GRADO	TECNICOS JEFES	VERIFICACION OFICIALES	VERIFICACION JEFES	ADMINISTRATIV.	A	B		
1									1
2									2
3	TMA Ent.				Ofic. 3ª	Entrada	Entrada		3
4	TMA Ent. A				Ofic. 3ª A	T.E. 3ª	T.E. 3ª		4



NIVEL	TEC. MANTENIMIENTO AERONAVES		ESPECIALISTAS AERONAUTICOS		ADMINISTRATIV.	TECNICOS AJUDILLARES		TECNICOS Gº MEDIO Y ASIMILADOS	TECNICOS Gº SUPERIOR Y ASIMILADOS	NIVEL.
	GRADO	TECNICOS   JEFES	VERIFICACION			A	B			
			OFICIALES	JEFES						
5	TMA Ent. B				Ofic. 2ª	T.E. 2ª	T.E. 2ª			5
6	TMA G I				Ofic. 2ªA	T.E. 1ª	T.E. 1ª			6
7	TMA G II				Ofic. 1ª	T.E. 1ªA	T.E. 1ªA			7
8	TMA G III		Verif. A		Jefe A 2ª	T. 3ª	T. 3ª	"L" Entr.		8
9	TMA G III		Verif. B	J.Eq. A	Jefe A 1ª	T. 2ª	T. 3ªA	"L" 3ª		9
10	TMA G III		Verif. C	J.Eq. B	J.S.A. 4ª	T. 2ªA	T. 2ª	"L" 2ª		10
11	TMA G III	TMA JEFE	Verif. D	J.Eq. C	<u>J.S.A. 3ª</u>	<u>T. 1ª</u>	<u>T. 1ª</u>	"L" 1ª		11
12		TMA JEFE	Verif. E	J.Eq. D	J.S.A. 2ª	T.J. 2ª	T.J. 2ª	"M" Entrada		12
13		<u>TMA JEFE</u>		<u>J.Eq. E</u>	J.S.A. 1ª	T.J. 1ª	T.J. 1ª	"R" 3ª		13
14		TMA Maestro		Maestro	J.S.A. 1ªA	T.J.S. 2ª	T.J.S. 2ª	<u>"R" 2ª</u>	T.G.S. Ent.	14
15		TMA M. Jefe		M. Jefe	J.S.A. 1ªB	T.J.S. 1ª	T.J.S. 1ª	"R" 1ª	<u>T.G.S. 5ª</u>	15
16								"R" 1ªA	T.G.S. 4ª	16
17								"R" 1ªB	T.G.S. 3ª	17
18									T.G.S. 2ª	18
19									T.G.S. 1ª	19

## ANEXO II (c)

NIVEL.	ESCALA "A"	ESCALA "B"	ESCALA "C"	NIVEL.
1				1
2				2
3	Empleo G			3
4	Empleo G			4
5	Empleo G			5
6	Empleo G	Empleos B, D, E, F		6
7	Empleo G	Empleos B, D, E, F		7
8	Empleo G	Empleos B, D, E, F		8
9	Empleo G	Empleos B, D, E, F	Empleos A, C	9
10		Empleos B, D, E, F	Empleos A, C	10
11		Empleos B, D, E, F	Empleos A, C	11
12			Empleos A, C	12
13			<u>Empleos A, C</u>	13
14			Empleos A, C	14
15			Empleos A, C	15
16				16
17				17
18				18
19				19

Escala "A"  
 Contiene los empleos de:  
 G - Grabador/Verificador

Escala "B"  
 Contiene los empleos de:  
 B - Analista-Programador  
 D - Auxiliar de Sistemas  
 E - Responsable Turno Explotación  
 F - Monitora de Grabación

Escala "C"  
 Contiene los empleos de:  
 A - Analista  
 C - Especialista de Sistemas

PARTE IIREGULACION PARA LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS:

## Artículo 1.

Al personal contratado en la modalidad de fijo-discontinuo, le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato.

## Artículo 2.

Se considerará trabajador fijo-discontinuo al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica. Los contratos de mayor duración será ofrecidos por orden de listas, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador fijo-discontinuo. La figura del trabajador fijo-discontinuo se reconoce a la finalización de la tercera contratación, para los centros de trabajo en que regularmente se dan las condiciones de incremento de la producción por temporada.

## Artículo 3.

El contrato de fijo-discontinuo puede ser compatible con tres modalidades de contrato: contrato de relevo, contrato de interinidad y contrato de fomento de empleo; considerándose en estos casos, todos los derechos inherentes a la modalidad de contratación de fijos-discontinuos. Estas modalidades se entiende a nivel local y se ofrecerán a trabajadores fijos-discontinuos que no estén en actividad en el momento en que se produzca la necesidad.

## Artículo 4.

La consideración de fijos-discontinuos no se interrumpirá en los supuestos de prestación del servicio militar, ausencia por maternidad o enfermedades graves, previa justificación de estas situaciones.

## Artículo 5.

Los ingresos en la Compañía como fijos-discontinuos se hará como Oficial de Entrada Administrativo o Mozo de Entrada en los respectivos grupos Laborales. Se establece para este personal un sistema de promoción consistente en:

MOZOS:

Por cambio de nivel cada 24 meses de trabajo efectivo hasta el tope del nivel 4 inclusivo.

ADMINISTRATIVOS:

A los 24 meses de trabajo efectivo, ascenderán al nivel 4, Oficial de 3ª A Administrativo y a Oficial de 2ª Administrativo, transcurridos otros 24 meses de trabajo efectivo en la anterior categoría.

## Artículo 6.

En los centros de trabajo donde exista escalafón de trabajadores fijos-discontinuos, las plazas de nueva creación que pudieran surgir, serán cubiertas por los citados trabajadores por orden riguroso y sin examen.

## Artículo 7.

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que el trabajador fijo-discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Compañía en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato y consecuentemente, su relación laboral con la Empresa.

## Artículo 8.

Con el personal que adquiera la consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo, se confeccionará un escalafón local, cuyo orden se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Número de contratos en la Compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato, en el centro de trabajo local.

En caso de igualdad, la preferencia la determinará la fecha del primer contrato.

En el supuesto de igualdad de fecha del primer contrato, la preferencia vendrá determinada por el de mayor edad.

La Compañía determinará las necesidades de personal de temporada en cada ejercicio y en función de la carga de trabajo, procederá al llamamiento de aquel por el orden del escalafón citado. En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferior al número de personas escalafonadas, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón a efectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.

## Artículo 9.

Cuando un trabajador fijo-discontinuo sea contratado como fijo de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como fijo-discontinuo. En este caso, se le reconocerá el tiempo efectivo de trabajo que hubiese acreditado como fijo-discontinuo para a la antigüedad en la Empresa y consiguiente derecho a promoción.

## Artículo 10.

El trabajador fijo de carácter discontinuo, percibirá en concepto de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base de su nivel por cada 36 meses de servicio efectivo en la Compañía con las limitaciones que establece para este concepto, el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 11.

El personal de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezca en la Empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del período.

No obstante lo anterior, si por circunstancias personales, debidamente justificadas, el personal necesitará de algún o algunos días para cuestiones personales, tal petición será tramitada a través de la Jefatura correspondiente, supeditándose su concesión a las necesidades del servicio y razones de la petición.

## Artículo 12.

El personal fijo-discontinuo será dado de Alta en el Convenio Colectivo, manteniéndose en él por el tiempo de prestación de sus servicios.

## DISPOSICION FINAL:

La regulación de esta parte anula y sustituye a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores fijos-discontinuos.

PARTE IIIREGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL.

## Artículo 1.

Se considerará trabajador temporal al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial, y haciendo uso de la modalidad de contratos que la legislación española permita en cada momento.

## Artículo 2.

Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituyen la actividad esencial de AVIACD, y teniendo en cuenta el carácter de concesionario de servicio público de la Compañía, el llamamiento se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

## Artículo 3.

La jornada ordinaria de trabajo será la que figura en el contrato de trabajo que en cada momento suscriban los trabajadores afectados por las presentes normas, pudiendo ser a tiempo total o a tiempo parcial.

## Artículo 4.

Los horarios de los trabajadores con contrato temporal no tendrán que coincidir necesariamente con el del personal fijo de actividad continuada o fijo discontinuo. Su jornada será aquella que completa o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

## Artículo 5.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores con contrato temporal, que por razones imperativas del mismo trabajan en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajo como descanso compensatorio. Este tiempo se librará en el plazo de 12 meses contados a partir del festivo que se haya trabajado, o dentro del período de contrato, si éste fuera inferior a 12 meses.

En los supuestos de contratos temporales a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, se entenderá que el tiempo de descanso se abona con una remuneración pactada, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.

## Artículo 6.

En las horas programadas de trabajo en días festivos con tiempo de descanso compensatorio, el trabajador percibirá un suplemento del 114,13 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 11.

## Artículo 7.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a descansar, en las condiciones anteriormente indicadas, con la excepción de los contratados a tiempo parcial ya señaladas, de los días festivos de carácter nacional o local que se produzcan.

## Artículo 8.

Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar la jornada fraccionada o continuada, estén destinados en Aeropuertos o dependencias de la ciudad.

## Artículo 9.

El descanso semanal para los trabajadores con contrato temporal a tiempo total será obligatorio. Los trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluye en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

## Artículo 10.

Tendrán la consideración de horas estructurales las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres del aeropuerto y a aquellas que se produzcan por acumulación de tráfico producido de retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.

- En los casos en que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga, perderán la consideración de horas estructurales.
- Atención de mercancías perecederas.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

#### Artículo 11.

El salario hora/base para los trabajadores temporales, será el siguiente.

	Salario hora/base Pesetas
Mozo	198,22
Administrativo	211,02
Especialista	211,02

#### Artículo 12.

Los trabajadores con contrato temporal se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgentes.

#### Artículo 13.

Los trabajadores con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a un mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en balón o transferencia.

Asimismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los asnos.

#### Artículo 14.

Los trabajadores por contrato temporal percibirán en su caso, los conceptos retributivos siguientes, que en los supuestos de contrato a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas:

- Sueldo Base
- Plus eventualidad.
- Plus de festividad.
- Plus de nocturnidad.
- Gratificación por comidas.
- Pagas extraordinarias.
- Gratificación Cierre Ejercicio.
- Dietas.

#### Artículo 15.

Los trabajadores con contrato Temporal, durante 1989 percibirán sus haberes según la siguiente TABLA SALARIAL:

GRUPO	SUELDO BASE	PLUS EVENTUALIDAD	TOTAL
Mozo	44.832	35.328	80.160
Administ.	44.897	38.420	83.317
Especial.	44.897	38.420	83.317

A partir de 1º de Enero de 1990, este personal percibirá los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada en los niveles de entrada de cada Grupo Laboral, que en los supuestos de contrato a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas.

#### Artículo 16.

Los trabajadores por contrato temporal percibirán, en función del tiempo trabajado y horas contratadas, la parte proporcional de las gratificaciones de julio y diciembre establecidas para el personal fijo de actividad continuada.

Igualmente percibirán la parte proporcional de la gratificación de Cierre de Ejercicio en función del tiempo trabajado u horas contratadas.

#### Artículo 17.

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos trabajadores con contrato temporal que, por necesidades de servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos u otros horarios especiales, de acuerdo con el siguiente calendario:

**Desayuno:** Cuando el personal esté prestando servicio o finalice los mismos a las 07,00 horas, y no comience su trabajo a la hora citada.

**Comida:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 13,00 horas o antes, finalicen a las 15,30 horas o después.

**Cena:** Turnos de trabajo ininterrumpido que comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 horas solamente al personal desplazado a Aeropuertos a 8 Kms o más del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer pociertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 579,- \$ por comida o Cena y 92,- \$ en concepto de desayuno.

#### Artículo 18.

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 08,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 88,52 por 100 del salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período.

Este suplemento es totalmente independiente y, por lo tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Quando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 08,00 horas, el trabajador continuará la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

#### Artículo 19.

El número de días de vacaciones de los trabajadores con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 28 días laborables al año, abonándose en la liquidación final del período, salvo que la duración inicial del contrato fuese igual o superior al año, en cuyo caso se disfrutarán durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 20.

La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

a) Tres días naturales apliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluídos el parentesco político), abuelos o nietos.

Dois días naturales, apliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, apliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

Un día natural, apliable a tres, por razón de boda de hijos o hermanos, incluso hermanos políticos.

En los casos enumerados se concederá licencia por el período máximo si los hechos que la justifican se produjeron fuera del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal, el empleado en virtud de su situación laboral.

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

En los supuestos de adopción, se considerarán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencias retribuidas de dos días, apliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

#### Artículo 21.

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los trabajadores temporales deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 22.

Los trabajadores con contrato temporal se registrarán, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por las Normas establecidas para el personal con contrato indefinido que les sean aplicables.

#### Artículo 23.

La Compañía elaborará un escalafón de trabajadores temporales.

#### Artículo 24.

Con efectividad de 1º de Julio de 1988, al personal con Contrato Temporal, le será de aplicación, en materia de Convenio Colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al persona fijo.

#### CONCESION BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO AL PERSONAL CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO O TEMPORAL

#### A) CONCESION GENERAL TITULAR Y BENEFICIARIOS

1. A partir de los 6 meses de trabajo efectivo con contrato de trabajo fijo-discontinuo o temporal, se concederán 6 segmentos, tarifa gratuita sin reserva de plaza (IDOR2), en la totalidad de la red de AVIADO.

2. Los siguientes cupos de billetes tarifa gratuita, corresponden por cada 12 meses más transcurridos de actividad laboral en la Empresa. Es decir, el primer cupo se obtendrá a los 6 meses de trabajo efectivo, el 2º a los 18 meses, el 3º a los 30 meses, etc.

3. Si pasado 30 meses de trabajo efectivo no se hubiera utilizado billetes tarifa gratuita, los 6 segmentos correspondientes a ese período serán con reserva de plaza (IDOR1) sujetos a las correspondientes épocas restrictivas.

## 4. La validez de los billetes devengados en cada cupo, será la siguiente:

**Empleados Fijos-Discontínuos:** Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc.

**Empleados Eventuales:** Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc., siempre que hubiese continuidad laboral en la Empresa después de cumplir dicho período. Si cesase baja, la validez de los cupones será de un mes a partir de dicha baja.

No obstante, si se volviese a causar alta en la Empresa en el transcurso del año de validez del cupo correspondiente, y quedaran trayectos sin solicitar, se podrán utilizar los trayectos que quedasen, pero con la validez máxima correspondiente a dicho cupo.

## B) CONCESION PARTICULAR

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo:

1. Concesión de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin épocas restrictivas para el trabajador, con cesación de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.
2. Concesión de un billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (IDOORI) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, inicio parentesco político. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del hecho.
3. La validez de estos cupones será la establecida en el reglamento general de billetes.

## C) BENEFICIARIO

Se considerarán familiares beneficiarios los de primer grado que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos, estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que el titular mantenga la patria potestad.

Estos beneficiarios no será obligación que viajen junto con el titular, pero sí será imprescindible que ésta haya cumplido los plazos de trabajo efectivo fijados anteriormente.

## D) EPocas RESTRICATIVAS

Los billetes IDOORI citados en el punto 2 del apartado A) están sujetos a los siguientes periodos en los que no se podrá efectuar reserva:

- 25 de Junio a 5 de Septiembre, ambos inclusive.
- 20 de Octubre a 9 de Enero, ambos inclusive.
- 7 días antes del Lunes de Pascua hasta 2 días después.

## E) CARGO DE EMISION

Todos los billetes de tarifa gratuita estarán sujetos a los cargos que en cada momento se establezcan.

Estos cargos se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellos los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida u obervación.

## F) BILLETES CON DESCUENTO

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo y abonando el 50 por 100 del importe del billete, más los seguros e impuestos, se podrá viajar en cualquier época del año con reserva de plaza.

## G) CLASE DE SERVICIO

Todos los billetes serán emitidos en clase turista/económica.

En todo lo no expresamente contemplado en la presente norma, los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discocontinuo o temporal se registrarán en materia de billetes gratuitos y con descuentos por lo regulado en el VIII Convenio Colectivo del Personal de Tierra de AVIACC, para la red de AVIACC.

## MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**22555** *ORDEN de 7 de septiembre de 1989 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona, en el recurso contencioso-administrativo número 1.157/1988, promovido por el Ayuntamiento de Bigues i Riells.*

Ilmos. Sres.: La Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona ha dictado sentencia, con fecha 26 de abril de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 1.157/1988, en el que son partes, de una, como demandante, el Ayuntamiento de Bigues i Riells, y de otra, como demandada, la Administración Pública, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 17 de junio de 1988, que desestimaba el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la MUNPAL de fecha 20 de noviembre de 1987, sobre integración del colectivo de funcionarios de la MUNPAL en el Concierto Marco establecido por la MUNPAL con la Seguridad Social, para la prestación de asistencia sanitaria.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: En atención a todo lo expuesto, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la excelentísima Audiencia Territorial de Barcelona, ha decidido:

Primero.-Desestimar el presente recurso interpuesto por la representación del Ayuntamiento de Bigues i Riells y, en consecuencia, declarar que la resolución de la Subsecretaría para las Administraciones Públicas, de fecha 17 de junio de 1988, es conforme a derecho.

Segundo.-No hacer expreso pronunciamiento sobre las costas causadas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución,

17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 7 de septiembre de 1989.-P. D. (Orden de 25 de mayo de 1987), el Subsecretario, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director Técnico de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

**22556** *ORDEN de 7 de septiembre de 1989 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona, en el recurso contencioso-administrativo número 1.585/88, promovido por don Julio Hardisson Rumeu.*

Ilmos. Sres.: La Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona ha dictado sentencia, con fecha 3 de febrero de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 1.585/88, en el que son partes, de una, como demandante don Julio Hardisson Rumeu, y de otra, como demandada, la Administración Pública, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la desestimación presunta por silencio administrativo de la solicitud presentada ante el Ministerio para las Administraciones Públicas, sobre revisión de su grado personal como funcionario del Cuerpo Técnico de la Administración Civil del Estado.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: En atención a todo lo expuesto, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la excelentísima Audiencia Territorial de Barcelona, ha decidido:

Primero.-Desestimar el recurso.

Segundo.-No hacer expreso pronunciamiento sobre costas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción