

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24956 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo del personal de tierra de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de tierra de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de agosto de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Intercambios de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por 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, 24 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.— El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio nacional español.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.— Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL.— El presente Convenio afectará a todo el personal de Tierra que preste sus servicios en IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A., 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.

El presente Capítulo I de Disposiciones Generales y el Capítulo II que regula la Participación serán comunes para los tres grupos de trabajadores anteriormente indicados.

ARTICULO 4.- Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este Convenio los puestos de Subdirector o rango superior, dentro de la organización de la Compañía, quedan excluidos del presente Convenio, excepto que pertenezcan a cualquier grupo laboral regulado en el mismo, en cuyo caso les serán de aplicación las normas que correspondan a su categoría, con independencia de los específicos que como Directivos establezca la Dirección, mientras realicen las funciones inherentes a tales cargos.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada País. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los Capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

ARTICULO 5.- VIGENCIA.— El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1.990, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.990. Las cuantías de estos conceptos, que regirán para 1.991, deberán negociarse y tendrán vigencia de 1 de enero de 1.991. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de Diciembre de 1.991 y será prorrogable por la tónica por periodos de 12 meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

ARTICULO 6.- Siendo IBERIA una Empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

A estos efectos se elaborarán los «Manuales de Actitud en Servicio» en función de los puestos de trabajo.

ARTICULO 7.- Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador.

ARTICULO 8.- El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la Jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

ARTICULO 9.- Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Queda excluida de esta compensación la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía el 1 de Abril de 1.965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía; y los complementos por plus de cargas familiares concedidas hasta el 1 de Enero de 1.970. Tampoco serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones concedidas como protección a la familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas.

Igualmente, quedan excluidas en las cuantías fijadas el 31.12.79 las cantidades que, en concepto de gratificación, vienen percibiendo los trabajadores a quienes se aplicó la conversión del extinguido I.R.T.P. y en los términos fijados en el escrito referencia 30.301/GG/121, que la Dirección de Relaciones Industriales dirigió a todos y cada uno de los afectados el 30 de marzo de 1.979.

CAPITULO II

PARTICIPACION

ARTICULO 10.- La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el Capítulo II, artículo 2º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A.

ARTICULO 11.- En materia de participación en el Consejo de Administración se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

ARTICULO 12.-

1) En los Centros de Trabajo de la Empresa, considerando a estos efectos lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de Trabajo.

2) El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical que se constituya por los Sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones a los Comités de Centro, se determinará según la siguiente escala:

De 200 a 750 trabajadores:	Uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las Secciones Sindicales que se constituyan por aquellos Sindicatos que, aún no habiendo alcanzado el 10 por 100 de los votos, hayan obtenido representación en el correspondiente Comité, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

3) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Centro, así como los siguientes derechos:

3.1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Centro, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3.2. Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Organos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

3.3. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

3.4. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

3.5. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.6. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

3.7. La Dirección pondrá a disposición de las Secciones Sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tableros de anuncios para uso sindical. El número de estos tableros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será conjunta, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y en lugares de fácil acceso para los Trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección Sindical o Delegados responsables, informando a la Empresa.

3.8. Disponer de un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los Delegados Sindicales de una misma Sección, se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador presente simultáneamente la condición de Delegado Sindical y Representante de los Trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le correspondan por ambos cargos.

3.9. Disponer de hasta 15 días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

3.10. Quienes ostentan cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho el Sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute, y salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a 15 días.

3.11. En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno Provincial o Nacional de un Sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

3.12. Los Sindicatos que hayan constituido en la Empresa Secciones Sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado, que así lo solicite.

3.13. Quienes ostentan cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los Centros de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3.14. En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Compañía su constitución y, en su caso, remitirán el Acta de elección de Delegados Sindicales, en el plazo de 15 días desde su constitución y elección.

Se mantiene la actual situación en cuanto a Centros de Trabajo en la Compañía

ARTICULO 13.- Establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el derecho de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Centro a la utilización de un local para el desarrollo de sus actividades, se acuerda el siguiente sistema que será aplicable a las Secciones Sindicales que cumplan el requisito indicado de representación:

a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas Candidaturas hayan obtenido un número de votos superior al 10 por 100 en los Centros de Trabajo del Aeropuerto de Barajas, Antigua Zona Industrial y Nueva Zona Industrial, dispondrán de un local cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas Candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de los anteriores Centros de Trabajo, pero no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos, dispondrán de un local común para utilización conjunta de todas ellas.

b) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas Candidaturas hayan obtenido representantes en el Comité de Centro de Trabajo de Madrid-Ciudad, dispondrán en total de dos locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas Candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de Centro de Barcelona y Palma de Mallorca, dispondrán de 3 locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

Si la actual situación de disponibilidad lo permite, la distribución de los locales será de dos en Aeropuerto y uno en Ciudad.

d) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas Candidaturas hayan obtenido representación en los Comités de Centro de Las Palmas, Tenerife, Málaga, Alicante, Ibiza y Valencia, dispondrán de un local para uso conjunto de todas ellas.

La situación de este local estará en función de las posibilidades actuales.

ARTICULO 14.- Las Secciones Sindicales sin representación en los Comités de Centro, que se constituyan en la Empresa, al amparo de lo establecido en el artículo octavo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán los derechos que dicho artículo establece en su punto 1.

ARTICULO 15.- En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros:

a) El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, y serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Las dietas, gastos de viaje y pernoctación en hoteles concertados, para los miembros del Comité Intercentros no pertenecientes a los Centros de Trabajo de Madrid-Ciudad, Nueva Zona Industrial, Antigua Zona Industrial y Aeropuerto de Barajas, que se originen por la asistencia a las reuniones convocadas por el Comité Intercentros serán sufragadas por la Compañía. Los billetes gratuitos, que sea necesario conceder a estos miembros para la asistencia a las reuniones convocadas del Comité Intercentros, serán con reserva de plaza.

El Comité Intercentros podrá designar 13 Suplentes. La Compañía sólo sufragará los gastos de asistencia de una reunión al mes, como máximo, de los Suplentes en las condiciones y conceptos anteriormente mencionados.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, así como sus respectivos Suplentes, también de entre sus miembros o de los Suplentes, cuya situación laboral será de plena dedicación a éste Organo.

b) Funciones:

1.- Se reconoce al Comité Intercentros como el único Organo de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2.- Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único Organo representativo de todos 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.

ARTICULO 16.- Garantías de los miembros de los Comités de Centro.

1.- En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité Intercentros.

2.- Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4.- No se computarán dentro de las 40 horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones convocadas por el Comité Intercentros.

5.- La Empresa facilitará al Comité Intercentros los mismos medios materiales y económicos de que, en general, goza en la actualidad.

ARTICULO 17.- Información al Comité Intercentros:

a) Información al menos trimestral:

Horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones (normales, festivas y nocturnas).

En esta materia, a los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, se entregarán desglosadas por:

1.- Centros de Trabajo y Unidades o Departamentos.

2.- Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de Trabajo donde se elaboren estadísticas de horas desglosadas por grupos laborales y categorías, se facilitarán al Comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional se facilitará también al Comité Intercentros.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

b) Información trimestral:

Evolución general del sector, y en especial aquella información relacionada con la Empresa.

Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos laborales y categorías.

2. Distribución por Centros de Trabajo.

3. Probable evolución del empleo en la Compañía.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos y relación estadística de las mismas.

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de Producción.

d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anualmente).

e) Información coyuntural:

Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

ARTICULO 18.- Información a los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros.

Estos Sindicatos dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, según se ha expuesto en el artículo anterior.

Asimismo, recibirán información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y acerca de las sanciones y despidos que afectan a sus afiliados, a petición de las respectivas Secciones.

ARTICULO 19.- Los Representantes de los Trabajadores y Delegados de las Secciones Sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

ARTICULO 20.- Se mantienen las 40 horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o Candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las Candidaturas a que pertenezcan los Representantes de los Trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de estos últimos y de aquellos que van disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará periodos de meses completos.

ARTICULO 21.- Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma Candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les correspondan según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y periodo de duración de esta distribución, será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

ARTICULO 22.- Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la Representación de la Dirección, en cada Centro de Trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los Representantes de los Trabajadores.

ARTICULO 23.- Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de 40 horas mensuales:

- A.Z.I. (Antigua Zona Industrial)
- N.Z.I. (La Muñoz)
- Aeropuerto de Barajas
- Madrid-Ciudad
- Barcelona
- Palma de Mallorca
- Málaga
- Las Palmas
- Tenerife

ARTICULO 24.- Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al Mando con una antelación mínima de 24 horas.

Los créditos de horas indicados no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

ARTICULO 25.- La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de Trabajo de que se trate, deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los Representantes de los Trabajadores corresponderá al Comité Intercentros. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimientos.

ARTICULO 26.- La movilidad funcional entre Centros, de una misma localidad, se regulará mediante acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección. Si no se produjese tal acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 27.- Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de Representantes de la Empresa y de los Trabajadores, en número de 6 por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio.

La Comisión Mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

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

ARTICULO 28.- Se crea una Comisión de Jornadas y Turnos con carácter ejecutivo y paritario, compuesta por Representantes de la Dirección y de los Trabajadores, cuyas finalidades serán las siguientes:

a) Información y Control:

- De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.
- Número de Departamentos o Servicios afectados.
- Número de personas afectadas.
- Aeropuertos en que se realiza el turno de "madrugue" y trabajadores afectados.
- Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
- Del cumplimiento del Acuerdo.
- De los cambios de turno realizados.
- De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.
- Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por disponibilidad.
- De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.
- Horarios adicionales.

b) Aprobación:

- De las exclusiones de realización del turno de "madrugue" por causas justificadas que impidan tal realización.
- De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de turnos de "madrugue" en colectivos no sujetos a disponibilidad.
- De las modificaciones de los turnos básicos en Aeropuertos y Zonas Industriales.
- De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 80.

ARTICULO 29.- La Dirección dará formación en el Método HAY, a una Representación restringida designada por el Comité Intercentros.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 30.- La actual normativa sobre clasificación profesional tendrá plena vigencia hasta que se apruebe un nuevo ordenamiento laboral que sustituya al hasta ahora en vigor.

Igual sucederá con las funciones y definiciones de cada uno de los grupos laborales y categorías profesionales, que anularán y dejarán sin efecto las provenientes de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 4 de Julio de 1.947 y, en su caso, las contenidas en Convenios Colectivos precedentes.

La Comisión Negociadora será la que negocie el establecimiento de un nuevo ordenamiento laboral durante la vigencia de este Convenio, cuyos miembros serán los ya designados o los que designe en su día el Comité Intercentros, en un plazo no superior a dos meses a contar desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo, compuesta por un máximo de nueve miembros.

Teniendo en cuenta que las modificaciones del ordenamiento laboral afectan a materias tales como clasificación, promoción, formación, ingresos, estructura salarial, régimen complementario, etc., los

acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el mismo rango normativo que el actual Convenio por lo que las modificaciones a introducir se incorporarán en forma de anexos al mismo.

ARTICULO 31.- El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos de Grado Superior y asimilados.
- b) Técnicos de Grado Medio y asimilados.
- c) Técnicos Auxiliares.
- d) Cuerpo Superior Administrativo.
- e) Cuerpo General Administrativo.
- f) Especialistas.
- g) Operadores.
- h) Personal de Servicios Auxiliares.

A los efectos económicos, a cada categoría o nivel de los que se anuncian en cada grupo corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

Grupo a) Técnicos de Grado Superior y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- | | |
|----|--|
| 24 | Técnico de Grado Superior de 1ª "A" y asimilados. |
| 23 | Técnico de Grado Superior de 1ª "B" y asimilados. |
| 22 | Técnico de Grado Superior de 1ª "C" y asimilados. |
| 21 | Técnico de Grado Superior de 2ª "A" y asimilados. |
| 20 | Técnico de Grado Superior de 2ª "B" y asimilados. |
| 19 | Técnico de Grado Superior de 2ª "C" y asimilados. |
| 18 | Técnico de Grado Superior de 3ª "A" y asimilados. |
| 17 | Técnico de Grado Superior de 3ª "B" y asimilados. |
| 16 | Técnico de Grado Superior de 4ª y asimilados. |
| 15 | Técnico de Grado Superior de 5ª y asimilados. |
| 14 | Técnico de Grado Superior de Entrada y asimilados. |

Grupo b) Técnicos de Grado Medio y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- | | |
|----|---|
| 15 | Técnico de Grado Medio de 1ª y asimilados. |
| 14 | Técnico de Grado Medio de 2ª y asimilados. |
| 13 | Técnico de Grado Medio de 3ª y asimilados. |
| 12 | Técnico de Grado Medio de 4ª y asimilados. |
| 11 | Técnico de Grado Medio de 5ª y asimilados. |
| 10 | Técnico de Grado Medio de 6ª y asimilados. |
| 8 | Técnico de Grado Medio de Entrada y asimilados. |

Grupo c) Técnicos Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías o niveles, en su caso:

Nivel

- | | |
|----|--|
| 13 | Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1ª. |
| 12 | Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2ª. |
| 11 | Técnico de Organización, Planificación y Control de 1ª. |
| 9 | Técnico de Organización, Planificación y Control de 2ª. |
| 8 | Técnico de Organización, Planificación y Control de 3ª. |
| 13 | Maestro Jefe de Grado 1ª. |
| 12 | Maestro Jefe de Grado 2ª. |
| 11 | Maestro Jefe de Grado 3ª. |
| 13 | Técnico Aeronáutico de Grado 1ª. |
| 12 | Técnico Aeronáutico de Grado 2ª. |
| 11 | Técnico Aeronáutico de Grado 3ª. |
| 12 | Técnico Supervisor de Proceso de Datos. |
| 11 | Técnico de Proceso de Datos de 1ª. |
| 10 | Técnico de Proceso de Datos de 2ª. |
| 8 | Especialista de Proceso de Datos de 1ª. |
| 6 | Especialista de Proceso de Datos de 2ª. |
| 12 | Técnico Encargado de Operaciones. |
| 11 | Técnico de Operaciones de 1ª. |
| 9 | Técnico de Operaciones de 2ª. |
| 8 | Técnico de Operaciones de 3ª. |
| 11 | Técnico Jefe de Comunicaciones. |
| 9 | Técnico de Comunicaciones. |
| 9 | Técnico de Mantenimiento de Aeronaves/Jefe Sección. |
| 8 | Técnico de Mantenimiento de Aeronaves/Jefe Equipo. |
| 7 | Técnico de Mantenimiento de Aeronaves/Oficial 1ª. |
| 5 | Técnico de Mantenimiento de Aeronaves/Oficial 2ª. |
| 3 | Técnico de Mantenimiento de Aeronaves/Oficial 3ª. |
| 11 | Delante y Dibujante Proyectista Jefe. |
| 10 | Delante y Dibujante Proyectista. |
| 8 | Delante y Dibujante de 1ª. |
| 7 | Delante y Dibujante de 2ª. |
| 5 | Delante y Dibujante de 3ª. |

Grupo d) Cuerpo Superior Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- | | |
|----|---|
| 13 | Jefe Superior de Administración Grado 19. |
| 12 | Jefe Superior de Administración Grado 22. |
| 11 | Jefe Superior de Administración Grado 30. |
| 10 | Jefe Superior de Administración Grado 42. |

Grupo e) Cuerpo General Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- | | |
|---|-------------------------------|
| 9 | Jefe de 1ª Administrativo. |
| 8 | Jefe de 2ª Administrativo. |
| 7 | Oficial de 1ª Administrativo. |
| 5 | Oficial de 2ª Administrativo. |
| 3 | Oficial de 3ª Administrativo. |

Grupo f) Especialistas; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- | | |
|---|-------------------------------|
| 9 | Jefe de Sección Especialista. |
| 8 | Jefe de Equipo Especialista. |
| 7 | Oficial de 1ª Especialista. |
| 5 | Oficial de 2ª Especialista. |
| 3 | Oficial de 3ª Especialista. |

Grupo g) Operadores; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- | | |
|----|---|
| 11 | Operador Jefe de Proceso de Datos. |
| 10 | Supervisor de Operadores de Proceso de Datos. |
| 7 | Operador Proceso de Datos de 1ª. |
| 6 | Operador Proceso de Datos de 2ª. |
| 10 | Jefe Turno de Transcripción de Datos. |
| 8 | Monitor de Transcripción de Datos. |
| 7 | Transcriptor de Datos de 1ª. |
| 5 | Transcriptor de Datos de 2ª. |
| 3 | Transcriptor de Datos de 3ª. |
| 8 | Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía). |
| 7 | Operador de Telegrafía y/o Radio de 1ª. |
| 6 | Operador de Telegrafía y/o Radio de 2ª. |
| 5 | Operador de Telegrafía y/o Radio de Entrada. |
| 7 | Operador de Fonía Jefe. |
| 6 | Operador de Fonía de 1ª. |
| 5 | Operador de Fonía de 2ª. |
| 3 | Operador de Fonía de Entrada. |
| 9 | Realizador Jefe Medios Audiovisuales. |
| 8 | Realizador Medios Audiovisuales. |
| 7 | Operador Jefe Medios Audiovisuales. |
| 6 | Ayudante Realización Medios Audiovisuales. |
| 5 | Operador Medios Audiovisuales. |
| 4 | Operador Entrada Medios Audiovisuales. |

Grupo h) Personal Servicios Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Auxiliares Especialistas

Nivel

- | | |
|---|--|
| 8 | Jefe de Almacenes. |
| 6 | Jefe de Almacén. |
| 7 | Supervisor Jefe Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas. |
| 5 | Supervisor Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas. |
| 6 | Jefe de Vigilancia. |

Auxiliares:

Nivel

- | | |
|---|---|
| 5 | Oficial "A" Almacenero. |
| 3 | Oficial "B" Almacenero. |
| 4 | Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1ª. |
| 3 | Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2ª. |
| 2 | Mozo (Tráfico, Material, Mayordomía, etc.). |
| 1 | Mozo de Entrada. |
| 3 | Encargado Limpieza y Preparación. |
| 2 | Limpieza-Preparador. |
| 1 | Limpieza-Preparador de Entrada. |
| 4 | Jefe Turno Vigilancia. |
| 3 | Guarda Vigilante. |
| 2 | Guarda Vigilante de Entrada. |
| 3 | Conserje. |
| 2 | Ordenanza. |
| 1 | Ordenanza de Entrada. |

ARTICULO 32.- A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio los siguientes:

Ingeniero Técnico, Ayudante de Meteorología, Arquitecto Técnico, Asistente Social, Ayudante Técnico Sanitario, Profesor Mercantil, Técnico de Turismo, Graduado Social, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañía.

ARTICULO 33.- La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a categorías de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio al personal que no posea titulación, pero ocupe puestos de relieve e importancia.

Para llevar a efecto esta asimilación, será necesario una antigüedad en la Compañía de diez años, en ambos casos.

Para consolidar esta asimilación, se precisará el transcurso de dos años, para cualquiera de las dos categorías. La Dirección podrá durante este periodo rescindir o anular la asimilación.

Desde la iniciación del proceso de asimilación hasta la confirmación, la persona cobrará como gratificación la diferencia económica entre la categoría que oficialmente tiene reconocida y la propuesta. Confirmada la asimilación, se cotizará a la Seguridad Social Complementaria por la categoría de asimilación. Hasta ese momento se mantendrá la cotización por su categoría de origen.

La exigencia de dos años para consolidar la asimilación empezará a contar desde el momento en que la Dirección lo autorice, sin carácter retroactivo en ningún caso.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar en los grupos de Técnicos de Grado Medio y Superior, como asimilados, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables, procedentes de la propia Empresa, sin necesidad de ajustarse a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos con carácter general. De estos ingresos se pasará informe razonado a la representación de los trabajadores.

En ningún caso se podrán formular propuestas de asimilación en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA.

ARTICULO 34.- Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterumpidos, salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos cinco meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoría superior, se considerará creada la vacante debiendo en el plazo del mes siguiente convocarse. Si durante el sexto mes se reintegrase el titular del puesto, quedaría cancelada la vacante.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de los trabajadores.

Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito señalando día y hora, en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo de seis meses, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

ARTICULO 35.- La Compañía, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera 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, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que llevase un mínimo de quince años de servicio en la Compañía, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener ad personam la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discretionalmente a juicio de la Dirección de la Compañía, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este artículo no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

ARTICULO 36.- 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.- Año de nacimiento.
- 4.- Destino.
- 5.- Fecha de ingreso en la Compañía.
- 6.- Fecha de efectividad en la categoría.

CAPITULO IV

INGRESOS

ARTICULO 37.- Los ingresos del personal en la Empresa 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 dispuesto anteriormente 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.

ARTICULO 38.- La selección previa de nuevos trabajadores se hará a través del INEM o acudiendo a Empresas especializadas, si no fuese posible realizarla a través de dicho Organismo.

La Dirección de la Compañía informará, con la necesaria antelación, a la Comisión de Ingresos, sobre las condiciones que ha de reunir el personal que sea requerido al INEM para su posible contratación temporal en Iberia. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Compañía llamará de nuevo a prestar servicios al personal que ya estuvo contratado proveniente del INEM, siempre que reúna los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

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, sin que este orden signifique derecho preferente alguno ni obligación a proceder a su llamamiento.

De estas relaciones será excluido el personal que no demuestre la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones, recibiendo sobre ello información la Comisión de Ingresos.

ARTICULO 39.- La Compañía podrá cubrir puestos fijos de actividad continuada a tiempo parcial al amparo del Real Decreto 1991/84.

La Comisión de Ingresos desarrollará la normativa que regule este tipo de contratación.

ARTICULO 40.- 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.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la normativa vigente en lo que se refiere a la contratación de todos los puestos de trabajo de nuevo ingreso, a través de las Oficinas de Empleo, sin perjuicio de respetar el número de contratos, calificaciones, tanto de exámenes como laborales, etc.

ARTICULO 41.- La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes, -excepto los especificados en el artículo 4- con personal de la misma procediendo a la contratación del exterior en el caso de que el personal de dentro de ella no cumpla los requisitos o no suere las pruebas de selección establecidas.

En materia de concursos, corresponde a la Dirección el establecimiento o fijación de las condiciones que han de reunir los aspirantes, participando la Representación de los Trabajadores para que las pruebas se realicen cumpliendo las condiciones fijadas.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar del exterior en los grupos de Técnicos de Grado Superior y Técnicos de Grado Medio, hasta un máximo de seis personas al año, sin necesidad de ajustarse a lo especificado, con carácter general, en los párrafos anteriores de este artículo.

ARTICULO 42.- La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no genera derecho a ocupar un puesto de trabajo en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

ARTICULO 43.- Los tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada tribunal formarán parte tres representantes del personal en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

ARTICULO 44.- No obstante lo establecido en el párrafo primero del art. 37, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía, personal idóneo para ocupar dichos puestos.

Para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de contratación será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía. Para la resolución de tal concurso, en caso de igualdad entre varios aspirantes se establecen las siguientes preferencias:

- 10.- Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- 20.- Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente anterior.
- 30.- Restante personal de otras categorías.

Sólo en el caso de que el concurso o concursos para cubrir estas plazas quedase desierto, podrá la Compañía recurrir a la contratación de personal del exterior que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, obtendrá la categoría correspondiente.

ARTICULO 45.- El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicios militares obligatorios, 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.

ARTICULO 46.- Los ingresos que se efectúen en la Compañía, se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la legislación vigente, para cada grupo laboral.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal fijo que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho período.

Cuando el ingreso fuese un trasvase de un trabajador proveniente de otro grupo laboral, la fecha de antigüedad en la categoría será la de iniciación del período de prueba.

ARTICULO 47.- Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hace referencia el Artículo 37, los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros, lleven prestando sus servicios en la Compañía cinco años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

PROMOCION Y PROGRESION

ARTICULO 48.- Los procedimientos de determinación de plantillas y vacantes, plazos, condiciones y requisitos de promoción y progresión que se contienen en los artículos que componen el presente capítulo, quedarán sustituidos y sin efecto alguno, a la entrada en vigor, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se determine, de los respectivos nuevos ordenamientos laborales de cada uno de los grupos profesionales, en cuyo caso será de aplicación lo expresa y concretamente pactado para cada uno de ellos.

ARTICULO 49.- Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada Unidad Orgánica antes del 31 de diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Personal y Relaciones Laborales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

ARTICULO 50.- No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

A) TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES Y ESPECIALISTAS (Apartados c y f) Artículo 31).

- Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección, no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos.

- Los Oficiales de 1ª no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

- Estos cómputos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Técnicos Aeronáuticos, Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, Maestros y Especialistas sin que coarten la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puntos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.

B) TRANSCRIPCIÓN PROCESO DE DATOS

- Por cada 10 Transcritores de cualquier categoría existirá una plaza de Monitor.

C) GRUPO DE OPERARIOS DE TRAFICO, TALLERES Y FUNCIONES DIVERSAS

- Por cada cinco Mozos, Mozos de Entrada y Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2ª ó 1ª, conjuntamente, existirá como mínimo una plaza de Supervisor o Supervisor Jefe, siendo potestad de la Compañía designar las vacantes que correspondan a una u otra de estas dos últimas categorías.

D) VIGILANCIA

- Por cada nueve Guardas o Guardas de Entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Turno.

E) CONSERJERIA

- Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de Entrada, como mínimo, existirá una plaza de Conserje.

F) ALMACENES

- Por cada siete Almaceneros (Oficiales "A" o "B"), como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Almacén.

G) LIMPIEZA

- Existirá una vacante de Encargado de Limpieza y Preparación por cada nueve Limpiadores-Preparadores.

Estos cómputos se entienden referidos a la plantilla total afecta al Convenio.

ARTICULO 51.- Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 49 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1ª: No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Jefes de 2ª: No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 1ª: No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 2ª:

Oficiales de 3ª: El resto.

ARTICULO 52.- La promoción de cada categoría a la siguiente dentro de cada grupo laboral, se hará como sigue:

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos

--- A) - De Limpiador-Preparador de Entrada a Limpiador-Preparador (dos años)

4 puntos - De Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza-Preparador (Examen)

--- B) - Ordenanza de Entrada a Ordenanza (dos años).

--- - Ordenanza a Conserje (libre designación).

--- C) - Mozo de Entrada a Mozo (dos años).

- Mozo de Entrada a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2ª (dos años de antigüedad, siempre y cuando reúna los requisitos de aptitud para esta categoría).

--- - Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2ª a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1ª - (cinco años).

4 puntos - Mozo y Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2ª y 1ª a Supervisor de Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

--- - Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas a Supervisor Jefe (libre designación 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).

--- D) - Oficial de 3ª Administrativo a Oficial de 2ª Administrativo (dos años).

4 puntos - Oficial de 2ª Administrativo a Oficial de 1ª Administrativo (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).

5 puntos - Oficial de 1ª Administrativo a Jefe de 2ª Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

6 puntos - Jefe de 2ª Administrativo a Jefe de 1ª Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

7 puntos - Jefe de 1ª Administrativo a Jefe Superior de Administración de 4ª (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas).

--- E) - Oficial de 3ª (T.M.A. y Especialista) a Oficial de 2ª (T.M.A. y Especialista); dos años.

4 puntos - Oficial de 2ª (T.M.A. y Especialista) a Oficial de 1ª (T.M.A. y Especialista) antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas.

5 puntos - Oficial de 1ª (T.M.A. y Especialista) a Jefe de Equipo (antigüedad, mínima de 4 años como Oficial de 1ª); 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; 75 por 100 de las plazas por examen.

6 puntos - Jefe de Equipo (T.M.A. y Especialista) a Jefe de Sección; antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas.

7 puntos - Jefe de Sección (T.M.A. y Especialista) a Maestro o Técnico de 3ª; examen, 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas.

--- F) - Oficial "B" Almacenero a Oficial "A" Almacenero (dos años).

4 puntos - Oficial "A" Almacenero a Jefe de Almacén (examen).

--- - Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación 75 por 100 de las plazas; examen 25 por 100 de las plazas).

4 puntos G) - Técnico de OPC 3ª a Técnico de OPC 2ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

- 5 puntos - Técnico OPC 2ª a Técnico OPC 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico OPC 1ª a Técnico Jefe OPC 2ª (examen).
- 7 puntos - Técnico Jefe OPC 2ª a Técnico Jefe OPC 1ª (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- H) - Guarda Vigilante de Entrada a Guarda Vigilante (dos años).
- 4 puntos - Guarda Vigilante a Jefe de Turno Vigilancia (examen).
- Jefe Turno Vigilancia a Jefe de Vigilancia (libre designación).
- 4 puntos I) - Delineante-Dibujante de 3ª a Delineante-Dibujante de 2ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Delineante-Dibujante de 2ª a Delineante-Dibujante de 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Delineante-Dibujante de 1ª a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).
- 6 puntos - Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- J) - Operador Telegrafía/Radio Entrada a Operador Telegrafía/Radio 2ª (dos años).
- 4 puntos - Operador Telegrafía/Radio 2ª a Operador Telegrafía/Radio 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador Telegrafía/Radio 1ª a Operador Jefe Comunicaciones (examen).
- 6 puntos - Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).
- 6 puntos - Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- 4 puntos K) Especialista Proceso de Datos 2ª a Especialista Proceso de Datos 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Especialista Proceso de Datos de 1ª a Técnico Proceso de Datos 2ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 2ª a Técnico Proceso de Datos 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 1ª a Técnico Supervisor Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- L) - Operador Fonia Entrada a Operador Fonia 2ª (dos años).
- 4 puntos - Operador Fonia 2ª a Operador Fonia 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador Fonia de 1ª a Operador Fonia Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- 4 puntos M) - Operador Proceso de Datos de 2ª a Operador Proceso de Datos de 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador de Proceso de Datos 1ª a Supervisor Operadores de Proceso de Datos (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Supervisor Operadores Proceso de Datos a Operador Jefe Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- N) - Transcriptor de Datos de 3ª a Transcriptor de Datos de 2ª (dos años).
- 4 puntos - Transcriptor de Datos de 2ª a Transcriptor de Datos de 1ª (examen).
- 5 puntos - Transcriptor de Datos de 1ª a Monitor Transcriptor de Datos (examen).
- 7 puntos - Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).
- 4 puntos O) - Técnico OPS 3ª a Técnico OPS 2ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Técnico OPS 2ª a Técnico OPS 1ª (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico OPS 1ª a Técnico Encargado OPS (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

- P) - Operador de Entrada Medios Audiovisuales a Operador Medios Audiovisuales (dos años).
- 4 puntos - Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).
- 5 puntos - Ayudante realización medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).
- 6 puntos - Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe Medios Audiovisuales (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

ARTICULO 53.- La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

1ª.- Para poder tomar parte en las correspondientes pruebas de aptitud será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata anterior a la vacante a la que se opte.

2ª.- Igualmente, será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior, y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplina. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final, salvo en los casos en que el ascenso se produzca en base exclusivamente a los resultados de las calificaciones de mérito (25 por 100 de las vacantes en la promoción a Jefe de Equipo de los Grupos de T.M.A. y Especialistas).

El personal eliminado por aplicación de este criterio recibirá información privada con las razones que motivan tal calificación, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal de Exámenes en los cinco días siguientes a la notificación.

3ª.- Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo "tests" iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

La nota final obtenida por cada uno de los aspirantes declarados aptos será incrementada en un 2 por 100 sobre su propia cuantía por cada año completo en exceso sobre uno de permanencia en la categoría inmediata anterior, procediéndose a cubrir las vacantes por riguroso orden de puntuación. La lista definitiva del personal declarado apto tendrá validez máxima de hasta dos años. Si en alguna o algunas de las categorías se agotase el número de trabajadores declarados aptos y no obstante existiesen vacantes pendientes de cubrir, se celebrarán nuevas pruebas para dicha o dichas categorías, cuyos resultados sólo tendrán validez hasta final de la convocatoria general.

4ª.- Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal que están formados, respectivamente, por tres personas designadas por la Dirección y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores.

5ª.- Para todas las valoraciones y conceptualizaciones laborales a que hacen referencia los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos preparados al efecto por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales.

ARTICULO 54.- Para aquellos casos citados en el artículo 52 en que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

ARTICULO 55.- En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1ª.- Casos de examen 50 por 100; libre designación 50 por 100. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el del turno de examen; el segundo, el del turno de libre designación, y así sucesivamente.

2ª.- Casos de examen 2/3 plazas; libre designación 1/3 de las plazas. Los dos primeros en elegir entre las vacantes existentes, serán los del turno de examen, el tercero, será el del turno de libre designación y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

3ª.- Casos de examen 25 por 100; libre designación 75 por 100. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el del turno de examen; los tres siguientes, los del turno de libre designación, y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

ARTICULO 56.- En aquellos casos en que el ascenso puede producirse por el doble procedimiento de examen o antigüedad, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1ª.- Casos de examen 50 por 100 de las plazas; antigüedad 50 por 100 de las plazas. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el del turno de examen; el segundo, el del turno de antigüedad, y así sucesivamente.

2ª.- Casos de examen 75 por 100 de las plazas; antigüedad 25 por 100 de las plazas. Los tres primeros en elegir entre las vacantes existentes serán los del turno de examen; el cuarto, el del turno de antigüedad y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

ARTICULO 57.- La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

ARTICULO 58.- El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 12, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

Esta promoción tiene carácter de mínima y podría ser anticipada libremente por la Compañía en cualquier momento.

ARTICULO 59.- El personal encuadrado en el grupo profesional de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 12, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo.

Tanto para el grupo de Técnicos de Grado Medio o para los empleados pertenecientes al grupo de Técnicos de Grado Superior, se exigirá el informe favorable de la Jefatura correspondiente como requisito previo para el cambio de grado o nivel.

Si este informe no se hubiese producido en los tres meses siguientes al cumplimiento del tiempo exigido para la progresión, se producirá la misma.

ARTICULO 60.- La Dirección facilitará a la Representación de los Trabajadores los criterios que, en cada caso, se establezcan para los supuestos de promociones o progresiones anticipadas, asimilaciones, y reconocimiento de titulación académica.

CAPITULO VI

JORNADA

ARTICULO 61.- La jornada de trabajo en la Compañía será de 1.722 horas anuales de trabajo efectivo y de 40 horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

ARTICULO 62.- El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas y turnos de trabajo, los 15 minutos de refrigerio -que en ningún caso podrán ser rebasados a excepción de lo que se dispone para los turnos de 20,30 a 03,30- serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada ni a la de duración inferior a 7 horas.

Durante el tiempo de refrigerio y en el resto de la jornada de trabajo no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

ARTICULO 63.- El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al "Centro de Trabajo" 8 minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo 12 minutos después del término de aquélla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de Febrero de 1.958 y Orden de 4 de Junio del mismo año, sobre Plus de Distancia.

A efectos del límite del casco urbano se estará a lo dispuesto en cada momento por la Autoridad competente.

ARTICULO 64.- Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 120,15 por ciento del salario hora/base, establecido en el artículo 98, en función de las horas trabajadas en este periodo.

En lo referente a la libranza de los días festivos trabajados, se seguirán los siguientes criterios:

1. Para el personal de la Compañía, excepto servicios Aeroportuarios:
 - a) La libranza de los días festivos trabajados se señalará en la misma semana o en la siguiente.
 - b) Si tal libranza no se ha producido en los 15 primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados el disfrute de tales días festivos.
 - c) Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compaginar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate, en un plazo máximo de 12 meses a partir del festivo trabajado.

En todo caso, si la designación de la libranza de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en los párrafos anteriores, el trabajador librarán a su elección en el plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado.

2. Para el personal de Servicios Aeroportuarios:

- Cupo semanal lineal del 6 por 100 de la plantilla total por cuadrante, con un mínimo diario que podrá pactarse entre la Dirección

y los Representantes de los Trabajadores para cada Centro afectado. De no alcanzarse tal acuerdo, el cupo mínimo diario será el del 3 por 100.

- Programación de las libranzas en cuadrantes por temporada.

ARTICULO 65.- Con independencia de los días festivos con carácter nacional/ local (14 en total), se consideran días festivos para los años 1990 y 1991 los siguientes:

- Jueves Santo y Sábado Santo.

- Los días 10, 24 y 31 de Diciembre.

- Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

En caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los 14 que establece el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

Los días festivos anteriores se incrementarán en dos más, que serán fijados antes de iniciarse el último trimestre del año anterior.

En aquellas actividades que, influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivos.

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 70, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

ARTICULO 66.- Para el personal que preste servicio los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, la jornada de trabajo tendrá el tratamiento de la realizada en días festivos, de acuerdo con lo regulado en el artículo 64.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tendrán una remuneración adicional del 50 por 100 sobre el valor de la hora/base, independientemente y compatible con cualquier otro plus o suplemento que reglamentariamente corresponda, durante los horarios que se indican a continuación:

- Los días 24 y 31 de diciembre, desde las 17,00 horas hasta las 24,00 horas.

- Los días 25 de diciembre y 1 de enero, durante toda la jornada laboral.

ARTICULO 67.- La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas y que no puedan impartirse dentro de la jornada de trabajo por razones de servicio, será obligatoria, debiendo así ordenarse por la Dirección. No obstante, cuando existan discrepancias sobre las razones que obligan a dar la formación fuera de la jornada de trabajo, será preciso un informe previo y razonado al Comité de Centro o a los Delegados de los Trabajadores, en su caso.

Los trabajadores que realicen este tipo de cursos de asistencia obligatoria fuera de la jornada de trabajo percibirán como indemnización la cantidad de 503 pesetas por hora de asistencia. La Compañía podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de los trabajadores que realicen los cursos, percibiéndose en este último caso una compensación de 603 pesetas por día de asistencia a curso cuando se efectúen en Aeropuertos o Zonas Industriales y de 224 pesetas cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en Ciudad.

ARTICULO 68.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de estudiar los sistemas, que se consideren oportunos, a fin de reducir el absentismo; incorporando al Convenio los acuerdos que en esta materia se alcancen.

ARTICULO 69.- De acuerdo con los principios expuestos en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de Jornada en la Compañía.

JORNADA NORMAL

ARTICULO 70.- La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias, y de 40 horas semanales en cómputo anual.

Para lograr este cómputo, se librarán 16 días laborables (sábados u otros días) respetándose los acuerdos establecidos actualmente sobre esta materia, pero en ningún caso serán computables como horas extraordinarias ni compensados en metálico, ya que estas libranzas serán, en todo caso, obligatorias y programadas.

Estos días de libranza no coincidirán en ningún caso con los días de vacaciones reglamentarias ni con días festivos.

En aquellos centros de trabajo donde en la actualidad no tengan acuerdos establecidos, se garantizará como mínimo la libranza de un día al mes, salvo pacto en contrario.

Podrán establecerse jornadas de entre 7 y 8 horas, ambas inclusive, sujetas a los siguientes requisitos:

- La propuesta se formulará a nivel local, mediante acuerdo entre la Representación de la Dirección y el correspondiente Comité de Centro.
- La cobertura de las necesidades del servicio no se podrá ver afectada por la posible reducción de días trabajados que se deriven de estos acuerdos.
- Tales acuerdos serán sometidos a la Comisión de Jornadas y Turnos para su ratificación, si procede.

Se consolidan las jornadas de 8 horas en aquellos centros donde existieran al 31.12.79, con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Previo al preceptivo acuerdo entre la Dirección y la correspondiente Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de implantar la jornada de 8 horas en aquellas Unidades, Departamentos, Servicios, etc., de los Centros de Trabajo que, no teniéndola en la actualidad, pudieran solicitarla. El pase de jornada de 7 horas a jornada de 8 horas se hará en base a 1.722 horas de trabajo anuales.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral que permita el incremento de sábados libres en los Servicios Centrales y Unidades afines en el tipo de trabajo desarrollado (no sujeto a turnos).

Igualmente y mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de implantar el horario flexible y la flexibilidad de horario en los diferentes Centros y Colectivos no sujetos a turnos, con regulación específica según los casos y situaciones concretas.

En aquellos supuestos en que el horario de la jornada diaria sea flexible, las ausencias o permisos se computarán en base a la jornada normal de 7 horas.

El personal de nuevo ingreso y el que cambia de centro de trabajo, tendrá la modalidad de jornada diaria del Departamento o Unidad a la que se incorpore.

A propuesta de la Dirección y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores y en las condiciones que específicamente se pacten, podrá establecerse una flexibilidad de hasta 12 horas mensuales en la jornada habitual para aquellos trabajadores que acepten el sistema. Esta flexibilidad será compensada mediante un plus de 3.500 pesetas mensuales en doce pagas. Queda excluido de este sistema el personal que percibe cualquier tipo de indemnización en compensación por régimen de jornada o turnos.

Con independencia de lo establecido en este capítulo en materia de Jornadas y Turnos, el personal del Aeropuerto de Ibiza afectado por la Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 2 de Palma de Mallorca de fecha 2 de Julio de 1.979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que la originaron.

JORNADA FRACCIONADA

ARTICULO 71.- La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio exclusivamente en aquellos puestos de trabajo referentes a Ventas de Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad. En ningún otro servicio se podrá implantar jornada fraccionada con carácter obligatorio.

Siempre que medie acuerdo entre los Trabajadores, sus Representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas que, no estando destinadas en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario. La jornada fraccionada con carácter voluntario no podrá aplicarse a trabajadores con destino en Aeropuertos sujetos a turnos.

ARTICULO 72.- El número de puestos con jornada fraccionada con carácter obligatorio en todo el territorio español, no superará en ningún caso el 3,5 por 100 de la plantilla fija del personal de Tierra de la Compañía al 31.10.79, que ascendía a 17.596 personas.

Cualquier incremento en el número de estos puestos hasta alcanzar el tope señalado en el párrafo anterior, será para atender:

- Apertura de nuevas oficinas.
- Incremento de equipos de mecanización.
- Incremento vegetativo en la carga de trabajo.

ARTICULO 73.- El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al Comercial de cada lugar y podrá tener las siguientes modalidades:

A) Siete horas diarias de trabajo con los días de libranza necesarios para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual. El sistema de libranza de los 16 días a que se ha hecho referencia anteriormente, será el establecido para el Departamento correspondiente.

B) Cinco días a la semana de siete horas y un día de cinco horas (sábados), sin libranzas adicionales.

El establecimiento de una u otra modalidad será adoptado previo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Se podrán negociar jornadas fraccionadas comprendidas entre 7 y 8 horas diarias, estableciendo en la negociación las libranzas compensatorias en sábados o lunes, para obtener el cómputo semanal de 40 horas.

ARTICULO 74.- La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción tendrá que ser negociada con la correspondiente Representación de los Trabajadores.

El bloque mayor de la jornada fraccionada no podrá ser superior a 5 horas ni inferior a 4.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida de cada lugar.

Los trabajadores que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 108.

No obstante, cuando existan razones que justifiquen la aplicación de la dieta de comida con un régimen distinto, será propuesto a la Comisión de Jornadas y Turnos quien adoptará la decisión que proceda.

ARTICULO 75.- En aquellos centros de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier trabajador que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituido por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

ARTICULO 76.- La cobertura de puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se efectuará, siempre que sea posible, con personal voluntario. Cuando el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- 1º.- Personal que esté desempeñando este tipo de jornada.
- 2º.- Personal destinado en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de Ciudad).
- 3º.- Personal con conocimiento de Venta de Billetes y Reservas.
- 4º.- Personal con idiomas reconocidos en la Compañía.
- 5º.- Resto del personal.

En el supuesto de no cubrirse voluntariamente los puestos necesarios, la Dirección determinará las personas que habrán de ocuparlos con carácter obligatorio, de entre los trabajadores destinados en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de Ciudad) del centro de trabajo de que se trate, para lo cual se seguirá el criterio del más moderno al más antiguo, primero de entre aquellos que no hubieran efectuado jornada fraccionada en el año inmediatamente anterior y, segundo, de igual forma, de entre los que sí la hubieran efectuado.

ARTICULO 77.- Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar antes del 30 de Septiembre de cada año el cambio de puesto, que se llevará a efecto, en su caso, el 1 de Noviembre siguiente.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes dentro de las mismas Unidades o Delegaciones, los trabajadores con jornada fraccionada obligatoria, siempre que reúnan los requisitos del puesto de trabajo en que se produzca la vacante.

ARTICULO 78.- Los Comités de Centro o Delegados de personal tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada centro.

Igualmente, la Dirección se compromete a facilitar al Comité de Empresa por temporada, la relación completa de los puestos de jornada fraccionada obligatoria de la Compañía y su ubicación por Centros.

JORNADA SUJETA A TURNOS

ARTICULO 79.- En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

Los trabajadores que estén rotando mañana y tarde diariamente, podrán permanecer en la situación actual de rotación, sin series de aplicación plus de turnicidad ni plus de disponibilidad alguno.

ARTICULO 80.- Se mantiene el número de turnos básicos que para los Aeropuertos, Rampa de Barajas, y Zonas Industriales figuran en el Anexo nº IV (en estos turnos se distinguen las jornadas actuales de 8 o de 7 horas), si bien ambas partes adecuarán los horarios de los mismos en función de las actuales necesidades operativas. Además de estos turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada un turno adicional, que puede ser distinto para cada Unidad, Departamento o Servicio, entendiéndose por tales: Abastecimiento de Aviones, Pasajeros, CIC, Mercancías, Operaciones Tierra, Operaciones Vuelo, Rampa de Barajas, Destacamientos de Material y Servicio de Conductores en Aeropuertos, así como Unidades con organización diferenciada en las Zonas Industriales (Hangares, Motores, IERA, etc.). Este turno podrá ser distinto por cada Unidad y dentro de cada Unidad puede ser aplicable solamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A los trabajadores a los que les sea o les pueda ser aplicable el turno adicional se les considerará en situación de disponibilidad en la temporada en que se aplique el turno adicional y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno por necesidades del servicio, a cada trabajador y mes. La Dirección, cada temporada, podrá incrementar, disminuir o anular las Unidades con turno adicional y correspondientes situaciones de disponibilidad.

No obstante lo anterior, la Dirección propondrá a la Comisión de Turnos la aplicación de la situación de disponibilidad para los trabajadores de aquellas Unidades, Departamento o Servicios que, aún no precisando un turno adicional, requieran, por necesidades de la producción, condiciones o contraprestaciones distintas o especiales de flexibilidad.

ARTICULO 81.- Con independencia de lo anterior, se podrá establecer en aquellos Aeropuertos en que sea necesario y para cubrir los servicios denominados de "madrugue", un turno cuya iniciación deberá necesariamente fijarse entre las 06,00 y las 06,55 horas. Este turno de "madrugue" se establecerá en función de las cargas de trabajo y su finalidad será atender directamente el tráfico de los Aeropuertos cuyos servicios se inician en el período de tiempo indicado. El turno de "madrugue" será cubierto de forma equitativa y rotativa por trabajadores en situación de disponibilidad, percibiendo con independencia del plus correspondiente a esta situación la cantidad de 635 pesetas por día trabajado en este turno como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente, percibirán la cantidad de 736 pesetas por día trabajado en este turno como compensación económica adicional en concepto de dieta de "madrugue".

En aquellas Unidades no sujetas a disponibilidad donde se requiera para la atención del servicio en turno de "madrugue", se determinará por la Comisión Paritaria de Turnos los criterios y condiciones para que dicho turno pueda ser establecido.

En ningún caso la decisión adoptada por la Comisión será la de incluir a todo o parte del colectivo homogéneo en condiciones de disponibilidad.

El turno de "madrugue" en aquellos puntos donde se implante, dará preferencia a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente, por una sola vez y por temporada, entre los que tengan asignado el turno de mañana. Si no hubiera suficientes voluntarios, se realizará entre los restantes una distribución rotativa y equitativa.

Esta voluntariedad no supondrá, en ningún caso, la asignación permanente al turno fijo de "madrugue" de ningún trabajador, que deberá rotar en el resto de los turnos.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el pase de un trabajador de una Unidad, Departamento o Servicio que produzca situación de disponibilidad a otra Unidad, Departamento o Servicio en que no se dé esta situación; no obstante, si el cambio se produce durante la temporada se percibirá durante los meses que resten de la misma la diferencia entre el plus de disponibilidad y la nueva programación.

ARTICULO 82.- Por necesidades de ajuste en la programación de vuelos, se podrá negociar localmente la modificación de cualquiera de los turnos básicos en más/menos una hora. La Comisión de Jornadas y Turnos ratificará, si procede, dicha modificación. No será aplicable lo dispuesto en este párrafo a las Zonas Industriales, Rampa de Barajas y Aeropuerto de Barajas.

ARTICULO 83.- La Dirección podrá realizar hasta dos cambios de turno por trabajador y mes, de forma equitativa.

En las Unidades no sometidas a disponibilidad, los cambios de turno que se deban o estén en función de cargas programadas de trabajo previstas en cuadrantes, se fijarán en éstos y se mantendrán si tales cargas de trabajo no sufriesen modificación.

Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Se entiende por cambio, la variación de turno que se pueda imponer a un trabajador en relación con la programación efectuada para el mismo al comienzo de cada temporada. Se considerará un sólo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en éstos hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso, la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo no tendrá consideración de nuevo cambio.

ARTICULO 84.- Se podrá implantar la figura del "corretornos", en colectivos homogéneos de hasta 8 trabajadores y siempre con la aprobación previa de la Comisión Paritaria de Turnos.

La programación del "corretornos" se hará de forma rotativa y a los trabajadores afectados se les considerará en situación de turno normal, si bien estarán obligados a realizar los cambios que el servicio exija. Estos cambios no serán nunca superiores a 10 días al mes y sólo podrán afectar a dos semanas alternas como máximo en cada mes.

El colectivo en que se implante la figura del "corretornos" percibirá como compensación la cantidad correspondiente a la situación de disponibilidad máxima durante todos los meses de la temporada correspondiente.

En los colectivos en que se implante el "corretornos", no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del "corretornos" en los colectivos anteriores indicados.

ARTICULO 85.- Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán para conocimiento de todos los trabajadores afectados, con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en que por falta de

todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, garantizándose, en todo caso, la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de 15 días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: la primera comprenderá hasta el mes de diciembre; la segunda los meses de enero, febrero y marzo, y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

La Empresa, en función de las puntas de tráfico y las cargas de trabajo, dimensionará por temporada la densidad de personas de cada turno.

ARTICULO 86.- Un Representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal, participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes elaborados requerirá un informe al Comité con la justificación del cambio.

ARTICULO 87.- El descanso semanal será obligatorio.

En los turnos de 7 horas se librarán, como mínimo, un domingo por cada cuatro trabajados. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

ARTICULO 88.- En los turnos de trabajo entre 7 y 8 horas que empiecen entre las 09,00 y las 13,30 horas y los iniciados entre las 18,00 y las 20,30 horas inclusive (excepción hecha del turno de 20,30 a 03,30), se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena.

Los trabajadores que realicen el turno de 20,30 a 03,30, tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se seguirá devengando la dieta de cena.

JORNADA ESPECIAL

ARTICULO 89.- En aquellos Aeropuertos con una media semanal de ocho movimientos día, en los que la discontinuidad de la prestación y carga de trabajo dificulte atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, se implantará la jornada especial.

El cómputo de la jornada especial se hará por temporada de forma que no se sobrepasen 40 horas semanales.

ARTICULO 90.- En los Aeropuertos en que se implante la jornada especial, ésta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

ARTICULO 91.- La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 3 horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y prima de productividad en 14 pagas.

ARTICULO 92.- La Dirección tratará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevistas, una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los Representantes de los Trabajadores para su aprobación.

ARTICULO 93.- En aquellos Aeropuertos en los que la discontinuidad en la prestación y cargas de trabajo dificulte atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, y no sea posible igualmente aplicar los artículos anteriores para atender los servicios, se podrá implantar jornada especial, previa negociación con las representaciones locales de los trabajadores, acordándose con los mismos las modalidades concretas de realización.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 94.- Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base el recargo único del 75 por 100.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre Trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a esta 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.

ARTICULO 95.- Dado el carácter de servicio público de la Compañía y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor que son obligatorias, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria -siendo éstas estructurales-, entendiéndose por tal:

- Atención a mercancías perecederas.
- Avería de las Instalaciones.
- Caída de ordenadores.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención de las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulaciones de tráfico producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.
- Cierres de Ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de la realización de las horas extraordinarias perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente.

ARTICULO 96.- Estas horas se compensarán en metálico al 175 por 100 sobre el salario hora/base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la Unidad afectada.

La realización de estas horas deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la Representación de los Trabajadores.

ARTICULO 97.- Se constituye una Comisión compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores, cuya misión será la de vigilar y clarificar las horas extraordinarias realizadas. Esta Comisión se establece a nivel central y propondrá las acciones consecuentes. A nivel local, un Representante de la Dirección y un Representante de los Trabajadores coordinarán las acciones de la Comisión Central. Con el fin de que esta Comisión pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación relativa a horas extraordinarias que considere oportuna.

Analizará, por otra parte, casos concretos en materia de horas extraordinarias, por Unidades, por Departamentos y por Grupos o individuales, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

ARTICULO 98.- El salario Hora/Base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades. Junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados:

Nivel	Salario Hora/base Pesetas	Incremento cada Trienio Pesetas
1	244,51	16,05
2	247,38	16,26
3	256,02	17,25
4	274,71	18,13
5	291,99	19,41
6	319,30	21,56
7	337,98	22,94
8	362,45	24,65
9	385,47	26,41
10	404,17	27,97
11	430,05	29,84
12	455,94	31,78
13	499,08	34,87
14	550,87	38,48
15	589,70	41,57
16	612,73	43,58
17	664,51	47,17
18	678,89	48,32
19	733,53	52,65
20	789,62	56,82
21	804,01	57,90
22	841,41	60,84
23	880,25	63,78
24	916,20	66,67

El salario Hora/Base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad de acuerdo con el siguiente cálculo

$$G \times 14$$

$$1.722$$

Siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

CAPITULO VIII

TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

ARTICULO 99.- Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades de servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

- a) El jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- 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 ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- d) Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polyvalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

- Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la Base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.

- Cuando el desplazamiento dura más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se trataran de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

ARTICULO 100.- Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

CAPITULO IX

RETRIBUCIONES

ARTICULO 101.- El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

ARTICULO 102.- Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- a) Retribuciones fijas:
 1. Sueldo Base.
 2. Prima de Productividad.
 3. Pagas Extraordinarias.
- b) Otras percepciones económicas:
 1. Complemento transitorio.
 2. Premio de antigüedad.
 3. Protección a la familia.
 4. Gratificación por comidas.
 5. Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipia e idiomas.
 6. Indemnización por residencia.
 7. Gratificación por fraccionamiento de jornada.
 8. Gratificación por jornada especial.
 9. Plus de Turnicidad.
 10. Plus de disponibilidad.
 11. Gratificación por trabajos nocturnos.
 12. Gratificación cierre ejercicio.
 13. Primas de Vuelo
 14. Dietas.
 15. Régimen Complementario para puestos de especial cualificación.
 16. Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
 17. Plus de Sala Blanca.
 18. Incentivos.
 19. Plus de Distancia.
 20. Plus de Festividad.
 21. Plus de Flexibilidad.

ARTICULO 103.- El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la Tabla económica anexa al presente Convenio.

ARTICULO 104.- El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11.03.61 consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad fijados en este Convenio.

ARTICULO 105.- Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de Julio y Diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de más de 15 días se computará como unidad mensual completa.

ARTICULO 106.- El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el Complemento Transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

ARTICULO 107.- El personal fijo 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.

ARTICULO 108.- La Compañía abonará el desayuno, el almuerzo o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarse fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos de acuerdo con el siguiente calendario:

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

Almuerzo: 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 ininterrumpidos 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 y 08,00 a 15,00 horas solamente al personal desplazado a Aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

En los casos de prolongación de jornada que conlleve la necesidad efectiva de realización de comida, la Dirección de la Empresa podrá sustituir el pago de la dieta mediante conciertos con establecimientos dedicados a este fin, cuando ello fuera posible y por un precio razonable, de forma que el trabajador pueda realizar la comida sin desembolso por su parte, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 635 pesetas por almuerzo o cena y 87 pesetas en concepto de desayuno.

ARTICULO 109.-

A) Taquigrafía o Estenotipia:

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 3.435 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma el 40 por 100 de dicha cantidad.

B) Idiomas:

El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la Compañía o a quienes se lo reconozca en el futuro, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

B) 1. Lenguas no latinas:

	<u>Pesetas</u>
- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial.....	2.501
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual.....	3.500
- Personal que escribe y habla con fluidez	4.250

B) 2. Idiomas latinos:

- Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Compañía se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

ARTICULO 110.- Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 15 pagas, la indemnización por Residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulta de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Palma de Mallorca e Ibiza	15 %
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.....	25 %
- Santa Cruz de la Palma y Arrecife	35 %
- Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro).....	50 %

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que les corresponda por aplicación del presente artículo se les respetará a título personal y transitorio, mientras permanezcan destinados en el mismo lugar geográfico.

ARTICULO 111.- En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 169, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 19.973 pesetas mensuales, en 14 pagas.

ARTICULO 112.- En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de Plus de Turnicidad las siguientes cantidades, excluyendo a los trabajadores que estén en situación de disponibilidad que se regula en el artículo 80.

	<u>Pesetas al mes</u>
- Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos.....	3.202
- Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes.....	8.544
- Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	10.676
- Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	12.809

El plus de turnicidad se percibirá en función de las rotaciones programadas a cada trabajador en su cuadrante respectivo, abonándose las efectivamente realizadas cuando su número resultara superior a lo programado.

Cuando en una semana concurren días de dos meses distintos, se aplicará la totalidad de la misma, a efectos del cómputo del número de rotaciones, al mes en que termine dicha semana.

Para tener derecho a la percepción del plus de turnicidad será obligatorio entrar en el sistema total de rotaciones semanales del Departamento o Unidad de que se trata. La gratificación por turnicidad será idéntica para todos los colectivos en igualdad de condiciones de rotación de turnos.

En el mes o período de mes en que se disfruten vacaciones, se abonará como gratificación de turnicidad, alternativamente, la cantidad que resulte más favorable entre la asignada a los turnos efectivamente realizados durante la parte del mes en que se trabajó o el promedio que arroje para la Unidad donde se está destinado en el momento del disfrute de vacaciones la rotación fijada en cuadrante y conocida a priori.

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

- Se halla el número de turnos por empleado y mes.
- Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.
- Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.
- Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

El cociente resultante si no fuera exacto se redondeará por exceso si la fracción es igual o superior a 50 centésimas o por defecto si fuera inferior.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado, en el primer mes que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

En los días de libranza, del artículo 70, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por turnicidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado.

ARTICULO 113.- Los trabajadores que estén sujetos a cuatro turnos en jornada de 7 horas y se implante el turno adicional que da lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 16.488 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

Los trabajadores que estén sujetos a tres turnos en jornada entre 7 y 8 horas y se implante el turno adicional, que da lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 14.240 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

En los Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se aplique un turno adicional no contenido en los básicos publicados, los trabajadores afectados por el mismo percibirán, durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación, la cantidad de 12.740 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad que se establezca en este artículo sustituye al plus de turnicidad del artículo 112 para trabajadores sujetos a turnos en situación de disponibilidad.

A los trabajadores en situación de disponibilidad les serán aplicables los principios de abono sobre este concepto en vacaciones, enfermedad, permiso retribuido o no, etc., que se establecen en el artículo anterior para el plus de turnicidad.

El plus de disponibilidad incluye los dos cambios de turno por trabajador y mes.

ARTICULO 114.- Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio un cambio de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 751 pesetas por este cambio.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 1.498 pesetas por estos dos cambios.

Cuando no se haya alcanzado el nivel de percepción correspondiente a la turnicidad máxima por un trabajador que no esté en situación de disponibilidad y se realice un cambio de turno, se percibirá el nivel de turnicidad inmediatamente superior.

ARTICULO 115.- El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 98, incrementado en el 86,45 por 100 en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

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

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterrumpidas.

ARTICULO 116.- Anualmente, se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Abril.

ARTICULO 117.- Se mantiene el régimen de incentivos del Personal Técnico de Grado Superior conforme a la regulación contenida en el Anexo III.

ARTICULO 118.- El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que corresponda.

ARTICULO 119.- Se entienda por Comisión de Servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, a población de distinta provincia de la de su residencia habitual, para la realización de cometidos o trabajos. Dadas las actividades de Iberia y su carácter de servicio público, los trabajadores deberán cumplir las órdenes de Comisión de Servicio que reciban.

Toda Comisión de Servicio devengará la correspondiente dieta, según el Reglamento vigente y en cuanto a las distintas situaciones que puedan producirse se aplicará la siguiente norma:

19.- Se inicia el viaje de ida en comisión de servicio un día no laborable:

- Viaje de larga duración con salida anterior a las 22,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- Viaje de corta duración, o salida posterior a las 22,00 horas: no se origina derecho a compensarlo con tiempo libre.

20.- Se regresa de viaje de servicio, llegando un día no laborable:

- Viaje de larga duración con llegada con posterioridad a las 02,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- Viaje de corta duración o llegada con anterioridad a las 02,00 horas: no se origina derecho a compensación por tiempo libre.

30.- Encontrándose desplazado en comisión de servicio sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre y no se presta actividad en la localidad donde se está desplazado: se considera como sábado libre.

40.- Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, prestando no obstante servicio en la localidad donde se está desplazado: se acredita un día libre a disfrutar en compensación del sábado libre trabajado.

50.- Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene un día festivo o domingo, no prestando actividad en la localidad donde se está desplazado: se considera como festivo realmente disfrutado.

ARTICULO 120.-

10.- Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

20.- La selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojen los empleados de la Compañía en desplazamientos por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

La contratación de los hoteles incluido un desayuno de tipo "continental" o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero.

No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Compañía, esta abonará al empleado el precio del hotel y desayuno previa presentación de factura.

30.- El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de Acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31.12.88, queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica.

Almuerzo	Cena	Gastos de Bolsillo	Total
1.166	1.166	668	3.000

ARTICULO 121.- Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 89 de la Orden de 23.12.59, se consideran vuelos con misión específica a bordo 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 de la Prima de Vuelo para esta clase de situaciones se fija en 2.265 Pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:

- Vuelos de prueba.
- Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
- Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tran fuera, etc.).
- Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 de la prima horaria por cada despegue o aterrizaje que, además de estos, se realice.

2. Vuelos con el 50 por 100 de la prima:

- Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
- Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se despierta.
- Vuelos realizados de retorno con avión preparado y comprobado, con misión específica a bordo.

ARTICULO 122.- El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada 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 de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si por mejoras de las instalaciones o procedimientos desapareciera las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección I.E.R.A. de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá su gratificación consistente en el 10 pgr 100 del sueldo base de la respectiva categoría.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 123.- La indemnización por plus de distancia, regulada en los Ordenes de 10 de Febrero y 4 de Junio de 1.958, se fija en la cuantía de 3,69 pesetas/kilómetro.

ARTICULO 124.- Todo personal, incluido técnicos de Grado Superior y Técnicos de Grado Medio, destinado en el Centro de Trabajo de La Muñoz, y el que en el futuro se incorpore a él, percibirá una

indemnización por desplazamiento consistente en 20 minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario/hora base regulado en el artículo 98 del presente Convenio, incrementado en el 59,37 por 100.

ARTICULO 125.- Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido en el Instituto Nacional de Estadística al 31.12.90 con respecto al 31.12.89, se procederá a la revisión salarial de acuerdo con las siguientes cláusulas:

- Si el I.P.C. real a 31.12.90 se sitúa entre el 5,85 por 100 y el 6,8 por 100 inclusive, se producirá una revisión salarial de 2 puntos.

- Si este I.P.C. es igual o superior a un 6,9 por 100, la revisión salarial será de 1,7 puntos.

En total, el incremento final será del I.P.C. real más 2 o 1,7 puntos según proceda menos el 7,7 por 100.

Con efectos de 01.01.91, se procederá a la revisión de la tabla salarial, según lo que resulte de la negociación entre las partes firmantes de este Convenio.

CAPITULO X

VACACIONES, PERMISOS O LICENCIAS

ARTICULO 126.- Todo el personal fijo de actividad continuada disfrutará de 30 días laborables de vacación anual.

A los solos efectos de vacaciones, no tendrán consideración de día laborable todas aquellas libranzas fijadas para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual.

El cálculo para la retribución que corresponda a los trabajadores durante el disfrute de las vacaciones, se efectuará tomando como base lo establecido en cuadrante, en cuanto a los Pluses de Festividad, Nocturnidad y parte correspondiente a la compensación económica adicional por "madrugue", a excepción de la cuantía establecida por transporte.

ARTICULO 127.- Se tendrá derecho a un día más de vacación después de 15 años cumplidos de antigüedad en la Compañía. Por encima de estos 15 años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

ARTICULO 128.- Por considerar ambas partes que las vacaciones en IBERIA son más beneficiosas en su conjunto que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan seguir aplicando la regulación que a continuación se articula, en lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

ARTICULO 129.- Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y podrán ser fraccionadas en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse -sin necesidad de programación previa- un número de hasta 4 días del total de vacaciones que le correspondan, para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones de índole personal.

Los días que resten de los cuatro de vacaciones de libre disposición se deberán programar antes de iniciarse el cuarto trimestre del año, a fin de evitar su acumulación en las fiestas de Navidad y Fin de Año, en las que se produce un gran incremento de Tráfico. No obstante lo anterior, se podrán aceptar cambios en la programación en supuestos de necesidad debidamente justificada y siempre que el servicio lo permita.

ARTICULO 130.- Serán vacacionables los 12 meses del año.

ARTICULO 131.- El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y trabajadores de una determinada Unidad, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero	0 puntos
Febrero	0 puntos
Marzo	2 puntos
Abril	4 puntos
Mayo	5 puntos
Junio	7 puntos
Julio	11 puntos
Agosto	12 puntos
Septiembre	14 quincena 10 puntos
Octubre	22 quincena 9 puntos
Noviembre	6 puntos
Diciembre	0 puntos
	14 quincena 3 puntos
	22 quincena 8 puntos

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los "puentes" del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

ARTICULO 132.- Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de 24 horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido 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.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

ARTICULO 133.- La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

10.- Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político.

En el caso de que el enfermo residiera o el difunto falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

En aquellas Unidades en las que los domingos y festivos se consideren inhábiles, y el trabajador no tenga que prestar servicio, los días de licencia serán, en cualquier caso, dos laborables.

En las Unidades de línea y Aeropuertos donde los domingos y festivos se consideren hábiles, y el trabajador tenga que prestar servicio, los dos días de permiso serán consecutivos, sin perjuicio de que el trabajador pueda fijar su descanso semanal o compensación de jornada a posteriori, en caso de que los días de permiso retribuido coincidan con éstos.

b) Nacimiento de hijo.

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más cuando el alumbramiento se produjera en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

En el caso de nacimiento de hijo, este permiso debe concederse única y exclusivamente al padre, independientemente de que el hecho del nacimiento del hijo se haya producido por medios naturales o intervención quirúrgica.

En los supuestos de aborto, debido a que el embarazo no llega a término y, por tanto, no se da el hecho del nacimiento, será de aplicación el apartado 10, párrafo a) del presente artículo, previa justificación médica del correspondiente internamiento clínico.

29.- Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

30.- Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

40 - Un día laborable por razón de boda de padres, hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

50.- Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trata de estudios de B.U.P. o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Dirección o Delegación. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el Curso Académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

60.- El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de matrimonio, enfermedad grave o internamiento clínico. En estos dos últimos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

ARTICULO 134.- En todos los casos de concesión de licencia retribuida, 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 las causas que motivaron su concesión.

ARTICULO 135.-

a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días laborales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción, dentro del respectivo grupo o especialidad, en los diferentes grupos laborales (Técnicos, Administrativos, Especialistas, Operadores y Servicios Auxiliares).

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

b) Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador hasta ese momento, deduciéndose el período de permiso sin sueldo; el disfrute de vacaciones no podrá unirse a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, quien en su caso la concederá por escrito.

ARTICULO 136.- En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida de dos días laborales ampliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

ARTICULO 137.- Con independencia de lo establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de permiso sin sueldo. Asimismo tendrán derecho a permiso no retribuido para preparación al parto.

CAPITULO XI

ACCION SOCIAL

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 138.- Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican.

SECCION II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

ARTICULO 139.- Se encuadran en este Capítulo acciones sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.
- Campamentos, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.
- Otras necesidades sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,45 por 100 del sueldo base respectivo.

Asimismo, la Compañía aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho fondo, una cifra adicional anual de dieciocho millones quinientas treinta mil pesetas.

ARTICULO 140.- Se mantiene la ayuda a la Asociación de trabajadores de IBERIA, padres de hijos minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior al 0,05 por 100 del sueldo base.

ARTICULO 141.- Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social,

constituida por siete representantes de la Dirección y siete designados por los representantes de los trabajadores.

SECCION III. FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

ARTICULO 142.- 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 parte de la Empresa y el otro 50 por 100 por cada trabajador, fijándose la cuotas individuales en el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

ARTICULO 143.- Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del XII Convenio Colectivo, con sustitución de nuevos trabajadores a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1.194/85 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 base) 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 este de la percepción económica que le abone la Empresa.

ARTICULO 144.- Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta el cumplimiento de los 64, para el personal que reuna los requisitos previstos y exigidos en el Orden Ministerial de Trabajo de 17 de Septiembre de 1.976 (B.O.E. nº 235, de 30 de Septiembre de 1.976).

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 1.977, con las siguientes modificaciones a dicho Acuerdo:

13) Se modifica la escala regulada en el artículo 40, 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

24) El contenido del artículo 60 del Acuerdo queda sustituido y anulado, pasando a tener la siguiente redacción:

El complemento indemnizatorio de baja abonado por IBERIA mediante este Acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los 65 años de edad. No obstante, si la pensión que le correspondiere por el Fondo Social de Tierra al cumplir dicha edad fuera de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de IBERIA, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiere, 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.

38) Se añaden dos Disposiciones Finales al Acuerdo, con el siguiente contenido:

Disposición Final 18.- 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 IBERIA un incremento a las cantidades que le hubiese correspondido abonar antes de las citadas reducciones, derivándose, pues, de ello, los necesarios reajustes.

Disposición Final 24.- 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 1.977, sin las modificaciones pactadas en el presente Acuerdo.

Y 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 una 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.

ARTICULO 145.- Se mantiene la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los 59 años de edad, con 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 voluntaria por parte del trabajador, pero para poder acogerse a la misma, el trabajador habrá de estar sujeto a una condición y limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales.

SECCION IV. OTRAS ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 146.- Se mantienen las normas vigentes en materia de Concerto Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 55 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenares de miles de pesetas. Las vigentes pólizas podrán ser rectificadas de común acuerdo entre las partes.

ARTICULO 147.- Se concederán préstamos a través de la Junta Central de Acción Social para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 500.000 pesetas, amortizables en cinco años y con un interés del 9 por 100. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 4 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho, a estos préstamos se entienda que renuncian a la obtención del préstamo de 75.000 pesetas a que está obligada la Empresa según D.M. de 01.02.1958, en materia de préstamos para vivienda.

ARTICULO 148.- La Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el Régimen Complementario actualmente establecido 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 la totalidad de sus ingresos normales.

CAPITULO XIII

BILLETES TARIFA GRATUITA Y CON DESCUENTO

ARTICULO 149.- En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de Octubre de 1.963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este Capítulo.

ARTICULO 150.-

19.- Todos los billetes tarifa gratuita, además de la tasa de aeropuerto (salida aeropuertos), estarán sujetos al pago de las siguientes tasas de emisión por segmento o cupón vuelo:

	Turista Ptas.	CLASES Prefer. Ptas.	Primera Ptas.
RED NACIONAL.			
Excepto Península/Canarias y v.v.	150	165	180
Península/Canarias y v.v.	300	330	360
España/Europa y v.v. España/N.África: Argelia Tunez y Marruecos y v.v.	600	660	720
Resto Red.....	900	990	1.080

2.- Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza (a excepción de aquellos en que se indique expresamente lo contrario, en este capítulo), no podrán ser reservados en los siguientes periodos:

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 2 días después.

No obstante, el personal y sus familiares con derecho a billetes tarifa gratuita tercer año, podrán disfrutar en una sola de las épocas restrictivas -excepto Julio y Agosto- un máximo de dos trayectos, de los seis que corresponden con reserva.

La utilización de esta reserva está condicionada a que el titular tenga asignadas vacaciones reglamentarias por un período no inferior a siete días laborables y que coincidan en todo o en parte con el período restrictivo en el que se pretenda la reserva.

3.- Las tasas de emisión contempladas en el punto 1, así como la supresión de todo tipo de reservas durante los periodos indicados en el punto 2, 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.- Abonando el 50 por 100 del importe de la tarifa publicada: normal, excursión o nocturna, siempre que el viaje se ajuste a las condiciones de validez y restricción que exijan estas tarifas, se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

5.- Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores, 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 el titular mantenga la patria potestad.

Los hijos aportados al matrimonio por el conyuge del titular del derecho a billetes tendrán, en materia de billetes gratuitos y con descuento, los mismos derechos que los hijos del titular, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos a éstos, permanezca constante el matrimonio, dependan económicamente y convivan con el titular del derecho. En los supuestos en que la unidad familiar deje de existir por separación, divorcio o cualquier otra circunstancia establecida por Ley, salvo por fallecimiento, se perderá el derecho que aquí se establece.

Los hijos no tendrán límite de edad para que el titular pueda solicitarles billetes, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, reconocido oficialmente con carácter permanente, excepto aquellos que lo realicen únicamente como terapia ocupacional.

6.- Los trabajadores jubilados (las viudas y viudos) y huérfanos menores de veintiseis años de edad solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras constan y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de IBERIA, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con abono del 50 por 100 de su importe.

7.- En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete tarifa gratuita de ida y vuelta con reserva de plaza y sin época restrictiva al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes de tarifa gratuita con reserva de plaza para él y su conyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

ARTICULO 151.- No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios, sin perjuicio de lo preceptuado en el último párrafo del punto 2. del artículo 150.

ARTICULO 152.- En la implantación de nuevos destinos y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes de tarifa gratuita.

ARTICULO 153.- Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 150, darán derecho al trabajador a usar a su voluntad, para él o sus beneficiarios de uno a seis segmentos.

El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente Capítulo, no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

ARTICULO 154.- No obstante lo estipulado en el artículo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza se inicie y finalice en el lugar de residencia/destino del titular y sea imprescindible la utilización de más de un cupón de vuelo para realizar el viaje, por no existir vuelos que permitan realizarlo con uno sólo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final del trayecto, y regreso, no serán computados a efectos de limitación de los seis segmentos que, como máximo, comprende el cupo anual.

ARTICULO 155.- Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios dentro del año natural, tendrán como límite de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente al de su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

ARTICULO 156.- Se garantiza el regreso de viaje mediante reserva de plaza si con billetes sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esa transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personas que pueden volar en estas condiciones no excederá del cinco por ciento de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este cinco por ciento, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por el orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza serán condiciones indispensables al disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

ARTICULO 157.- La Dirección General tomará medidas disciplinarias contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita o con descuento, tanto si se cometan por el usuario del billete como de algún otro trabajador que le sucede.

sancionándose en todos los casos con el pago total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por un periodo de tiempo determinado o de forma ilimitada para la concesión de otros billetes tarifa-gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

ARTICULO 158.- Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin época restrictiva y sin limitación de redes, para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su conyuge.

ARTICULO 159.- El importe de los excesos de equipaje que puedan ser transportados por el trabajador o beneficiarios, no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

ARTICULO 160.- 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.

ARTICULO 161.- El trabajador o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese solicitado ninguno de los seis segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar en el mismo tercer año un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 150, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas/os y huérfanos menores de 26 años, solteros, de los trabajadores.

ARTICULO 162.- En el caso de que los titulares del derecho sean cónyuges, los beneficiarios que en esta materia les correspondan individualmente se acumularán, excepto en las concesiones citadas en el art. 150 párrafo 7 y artículo 158.

ARTICULO 163.- Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus beneficiarios, como consecuencia del disfrute de vacaciones reglamentarias.

ARTICULO 164.- En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, no sujeto a época restrictiva, a los beneficiarios con derecho a billete de cupo anual.

ARTICULO 165.- En los casos en que el trabajador que, no estando en situación de destacamento, deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio, se concederá billete tarifa gratuita, no sujeto a época restrictiva, para su conyuge e hijos beneficiarios. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

ARTICULO 166.- Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en Clase Preferente o Primera, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clases superiores (excepto Gran Clase), se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

ARTICULO 167.- Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red regular de IBERIA.

CAPITULO XIII

REGIMEN COMPLEMENTARIO

ARTICULO 168.- Definición Régimen Complementario. Se entiende por Régimen Complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el Régimen Complementario.

DERECHOS

ARTICULO 169.- Parte fija. Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

Niveles	Intervalos de valoración	Importe
1	450.474	16.309
2	425.449	15.451
3	400.424	14.592
4	375.399	13.734
5	350.374	12.879
6	325.349	12.016
7	300.324	11.160
8	275.299	10.302
9	250.274	9.437

Estos importes cubrirán, además de las funciones de mando o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de jornada fraccionada y horas extraordinarias, hasta un máximo de ocho días al mes y ocho horas al mes, respectivamente.

Parte variable.- El complemento consta de otra parte variable, que es una percepción extrasalarial y adicional a la señalada anteriormente, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales están afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado 1º	Grado 2º	Grado 3º
Jornada Fraccionada	No más de 8 días al mes	No más de 16 días al mes	Más de 16 días al mes
Horas extraordinarias	No más de 8 horas al mes	No más de 11 horas al mes	No más de 15 horas al mes

Para que un trabajador pueda ser incluido en el Grado 2º ó 3º, es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los Grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este Régimen según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo y desempeñen actividades afectadas por los Grados 2º y 3º correspondientes al factor de Horas Extraordinarias, son las siguientes:

Nivel	Grado 2º	Grado 3º
1	25.234	32.181
2	23.822	30.332
3	22.407	28.480
4	20.987	26.633
5	19.571	24.782
6	18.157	22.929
7	16.739	21.081
8	15.321	19.230
9	13.906	17.379

Cuando la parte variable se obtenga por realización habitual de jornada fraccionada, y únicamente por este factor, la cuantía económica de dicha parte variable, asignada a los Grados 2º y 3º será la resultante entre las cantidades citadas incrementadas en un 50 por 100 y la parte fija o consolidada correspondiente a cada empleado.

Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada sujeta a turnos, percibirán el Plus de Turnicidad o Plus de Disponibilidad que corresponda de acuerdo con lo establecido en los Artículos 112 y 113. Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada especial, percibirán la gratificación que corresponda según lo dispuesto en el Artículo 91. En ambos casos para poder optar a las cantidades que se citan en el Grado 2º y 3º, estarán exclusivamente afectados por el factor de horas extraordinarias.

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el presente artículo les correspondiera percibir en concepto de parte fija cuantías superiores a las expresadas en la tabla, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el Grado cuya cuantía sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuvieran sometidos a las obligaciones inherentes a dichos factores y grados.

La parte variable se percibirá mensualmente, de acuerdo con la liquidación que debe realizar el mando jerárquico inmediato superior respectivo sobre los factores y grados que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según el baremo indicado en el presente artículo.

La Dirección de Personal y Relaciones Laborales determinará, de acuerdo con el párrafo anterior, las fechas en que se harán efectivas las cantidades correspondientes a la parte variable.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las 15 mensuales, se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el capítulo correspondiente del presente Convenio.

El importe del Régimen Complementario no formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

ARTICULO 170.- Autoopuestas. Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al Régimen Complementario, debe ser de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad Orgánica a la que pertenece.

Transcurridos treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud, podrá elevarlos directamente a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, que analizará la propuesta e informará a la

Jefatura correspondiente sobre la petición formulada. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir ante la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

ARTICULO 171.- Ingreso en el Régimen Complementario. Para ingresar en el Régimen Complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadra, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o Unidad en quien delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica Autónoma a la que pertenece cada empleado o, en su defecto, por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente señalada en el artículo anterior.

DEBERES

ARTICULO 172.- Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario cumplirán cuando menos la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el Mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente, podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos y trabajos en domingos o días festivos.

ARTICULO 173.- Responsabilidad de Mando. Todo trabajador adscrito a este Régimen que asuma el papel de Mando lo ejercerá con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiada o directamente a sus órdenes.

ARTICULO 174.- Trabajo en días festivos. Todo trabajador adscrito al Régimen Complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 64 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada en días festivos que no puedan librarse, no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 169.

ARTICULO 175.- La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 169 los resultados de la valoración.

Esta facultad se ejercerá tanto en los casos de nuevas inclusiones en este Régimen como en situaciones de variación de funciones o personas durante un período de prueba de seis meses, transcurridos los cuales la valoración asignada al puesto se considerará definitiva y únicamente se modificará o suprimirá el Régimen Complementario, según proceda, al producirse un cambio en el puesto de trabajo.

ARTICULO 176.- Siendo el Régimen Complementario un sistema directamente relacionado con la ocupación efectiva de puestos de trabajo que alcancen puntuación adecuada que permita a sus titulares ser incluidos en este Régimen, la variación de las funciones atribuidas al titular del puesto o la remoción del mismo, dará lugar de forma inmediata a la modificación del nivel en más o en menos o al cese en el mismo.

Por otra parte, previo informe detallado a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, los titulares adscritos al Régimen Complementario podrán ser removidos del citado Régimen, a juicio de sus Mandos, cuando medien causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, petición voluntaria del titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente. De las remociones que se produzcan por estas causas recibirá información la Comisión Mixta a la mayor brevedad posible.

CAPITULO XIV

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 177.- Las Representaciones de la Empresa y de los trabajadores consideran que deben intensificarse los mecanismos que permitan fomentar e impulsar el interés por la Prevención en todo el Personal de la Compañía. A tal efecto se le aplicará el tratamiento correspondiente de planificación, implantación y control, destinando a éste fin los recursos financieros, humanos y técnicos que sean precisos.

Es deseo de ambas Representaciones conseguir que todos los componentes de la Empresa se preocupen y participen activamente en las tareas de Prevención.

ARTICULO 178.- La Empresa se compromete a elaborar un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo y Autoprotección Corporativa, en el que se concreten unos objetivos y se definan unas acciones que permitan implantar en la Empresa una política de Prevención moderna y eficaz, dirigida tanto a conseguir unas óptimas condiciones de trabajo y una correcta adecuación persona-puesto de trabajo como a garantizar la protección de la vida y de la salud de los trabajadores y la integridad de los bienes de la Empresa, tanto durante el proceso de

actividad normal como ante situaciones catastróficas. Dicho Programa será sometido a información de la Representación de los Trabajadores, para su posterior entrada en vigor.

El Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo y Autoprotección Corporativa se iniciará con carácter experimental en las siguientes áreas: Actividad Industrial, Actividad Aeroportuaria, Actividad de Oficina/ Pantallas de Visualización de Datos.

ARTICULO 179.- Ambas Representaciones reconocer la necesidad de que, cualquier actuación en materia de Prevención, debe abordarse con carácter participativo y con un enfoque multidisciplinario. Se crea una Comisión para el seguimiento de las actuaciones en materia de prevención, integrada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores.

ARTICULO 180.- La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a Contratas por ellas administradas.

ARTICULO 181.- Las diferentes Unidades de la Empresa, de acuerdo con el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, y previa información a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, definirán anualmente los objetivos que permitan desarrollar sus propios programas de Prevención, de acuerdo con las específicas características de los trabajos que realizan, y en consonancia tanto con la diversificación de las actividades de la Empresa como con la dispersión geográfica que la caracteriza, figurando la integración y participación de todos los componentes de la Empresa como uno de sus fines primordiales.

ARTICULO 182.- Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán igualmente informados de los presupuestos destinados a los Programas anuales de Prevención. La Dirección establecerá el sistema de dotar a cada Unidad de los medios y procedimientos necesarios que le permitan asumir estas responsabilidades.

ARTICULO 183.- En los Centros de Trabajo de 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad e Higiene, cuyas funciones se regularán por la normativa vigente.

Dichos Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo tendrán carácter paritario; el número de Representantes de los Trabajadores será el resultante de aplicar el Decreto 432/1971, artículo 3.E) a cada Centro de Trabajo; La Dirección designará a tantos miembros como Representantes de los Trabajadores resulten de lo anterior.

En los Centros de Trabajo con menos de 50 trabajadores la Empresa designará un Vigilante de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad. En estos casos un Delegado de Personal coadyuvará con el Vigilante de Seguridad.

ARTICULO 184.- Corresponderá a las diferentes Jefaturas fomentar la motivación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo e impartir la formación necesaria a las personas a su cargo, de modo que se garantice la ejecución de su trabajo dentro de unas plenas condiciones satisfactorias de Seguridad, informándoles de los riesgos potenciales, productos que utilizan, procedimientos de Prevención, protecciones mecánicas, elementos de protección personal, Normas de Seguridad e Higiene, etc. El entrenamiento en la realización del trabajo no irá separado del entrenamiento en materia de Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la jornada laboral.

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 adoptarán los medios de protección personal con carácter transitorio. Acordándose al plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

La Dirección se compromete a entregar en un breve plazo a los Representantes de los Trabajadores y coincidiendo con la firma del XII Convenio Colectivo los trabajos realizados en Carga y Descarga, los análisis de los puestos de pantallas así como el proyecto de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 185.- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que la atiende, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. Esta situación tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto de trabajo.

ARTICULO 186.- La Dirección de la Compañía dará instrucciones internas que posibiliten la adecuación del vestuario a las características climatológicas de cada Centro de Trabajo.

ARTICULO 187.- El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica del Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- Accidentes laborales.

- Enfermedades profesionales.

- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Empresa directamente al interesado.

ARTICULO 188.- Se realizarán reconocimientos médicos obligatorios a todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales.

Se practicarán cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos con riesgos potenciales específicos. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna influencia en el estado de salud, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

ARTICULO 189.- El Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo realizará la primera asistencia de los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los centros médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran.

En defecto de servicios médicos propios, la Compañía ha establecido concertos con los Servicios Médicos de Aeropuerto y con otros Centros Médicos, para la asistencia de urgencia de los trabajadores que lo precisen.

ARTICULO 190.- El Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo colaborará con el Departamento de Selección para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes psicotécnicos, como elementos necesarios para mejorar el proceso de selección de personal. Asimismo fijará los requisitos psicofísicos de los puestos de trabajo.

CAPITULO XV

MOVILIDAD, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 191.- Se denomina movilidad funcional el cambio de un puesto de trabajo a otro, dentro del mismo Centro de Trabajo o entre Centros distintos, siempre que ello no exija cambio de residencia para el trabajador.

MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTICULO 192.- Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considera que exista tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

ARTICULO 193.- La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por el trabajador.

ARTICULO 194.- La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa y es autorizada por la Autoridad laboral en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

ARTICULO 195.- Movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

MOVILIDAD GEOGRAFICA VOLUNTARIA

ARTICULO 196.- Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Compañía y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por el trabajador, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Compañía un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta a la Comisión de Ingresos de las razones que demoren este traslado.

ARTICULO 197.- Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria, y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección de Personal y Relaciones Laborales procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

- 1.- Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
- 2.- Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
- 3.- Mayor antigüedad en la solicitud.
- 4.- Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.
- 5.- Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. El Servicio Médico de la Compañía emitirá un in-

forme sobre cada caso a la Comisión de Ingresos que será la competente para autorizarla.

6.- Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras Empresas, cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) La mayor antigüedad en la categoría.
- b) La mayor antigüedad en la Compañía.

ARTICULO 198.- El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

ARTICULO 199.- La petición se dirigirá, por vía jerárquica, a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, no siendo preciso renovar la solicitud anualmente.

ARTICULO 200.- El trabajador al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de:

- a) Ocho días entre puntos de territorio nacional.
- b) Doce días desde puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

ARTICULO 201.- La movilidad geográfica voluntaria no se considerará

consolidada hasta transcurrido un período que en ningún caso excedera de 15 días.

En el supuesto de no consolidarse durante el tiempo anteriormente fijado, el Jefe inmediato emitirá un informe sobre las razones que han generado esta decisión.

ARTICULO 202.- Dado el carácter de voluntariedad para el trabajador en este tipo de movilidad, la concesión de la misma en ningún caso producirá coste alguno para la Compañía, siendo por cuenta de cada interesado todos los gastos que le origina.

No obstante lo anterior, la Compañía concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino; asimismo, una franquicia de 750 Kgs. sujeta a espacio.

MOVILIDAD GEOGRAFICA OBLIGATORIA

ARTICULO 203.- La Compañía podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de un trabajador, que implique cambio de residencia para el mismo, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTICULO 204.- En estos casos, la Dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose, en igualdad de condiciones, al más moderno en la Compañía.

ARTICULO 205.- El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de 30 días a partir de la fecha de la comunicación al mismo de la movilidad geográfica obligatoria. No obstante, no podrán transcurrir más de 15 días desde la fecha de baja del puesto de origen y la de alta en el nuevo destino.

La Compañía le abonará los días que medien entre ambas fechas.

ARTICULO 206.- La Compañía facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

ARTICULO 207.- La Compañía sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si el trabajador

preferiera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 50.000.- ptas. a tanto alzado, más otras 10.000.- ptas. por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

ARTICULO 208.- La Compañía colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20% de los ingresos fijos, la Compañía abonará el 75% de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50% de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda el tercer año.

ARTICULO 209.- El trabajador afectado por esta movilidad, recibirá un plus de acomodación consistente en el 60% de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40% en la segunda y un 20% en la tercera.

ARTICULO 210.- Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

ARTICULO 211.- Con el fin de estimular a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará al trabajador, además de las dietas establecidas en el artículo anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

MOVILIDAD GEOGRAFICA TEMPORAL

ARTICULO 212.- La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a un año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Compañía.

ARTICULO 213.- El trabajador que se encuentre en esta situación podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda, siendo el hotel y el desayuno a cargo de la Compañía o por la percepción de la dieta normal incrementada en un 80 por 100, siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la Compañía.

ARTICULO 214.-

El trabajador desplazado por tiempo superior a 28 días, tendrá derecho a:

a) Un pasaje gratuito en avión para la esposa, hijos y familiares que sean beneficiarios de billetes Free, libre de impuestos y seguro, al lugar de desplazamiento y regreso.

b) Si no optara por el traslado de los beneficiarios del billete free, al disfrute de un permiso de cuatro días laborables para estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos ya realizados, sin computar en tal período el tiempo empleado en el viaje. La Compañía facilitará al trabajador los medios adecuados de transporte que permitan estos desplazamientos.

c) Como compensación al trabajador del alejamiento de su familia por Destacamento o Comisión de Servicio gozará áquel antes de la incorporación a su trabajo habitual y una vez finalizado el período de destacamento, de un día de descanso por cada mes completo que hubiera estado ausente, con un mínimo de dos días siempre y cuando el Destacamento sea superior a 28 días.

MOVILIDAD GEOGRAFICA CONVENCIONAL

ARTICULO 215.- Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la Compañía, las condiciones por las que se rija serán las pactadas por las partes.

PERMUTAS

ARTICULO 216.- Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y especialidad, destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

ARTICULO 217.- Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellos trabajadores de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo laboral y especialidad, con contrato de igual naturaleza y ostenten la misma categoría o aquella que fuera adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.

ARTICULO 218.- Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de movilidad geográfica voluntaria y exigirán idénticos requisitos que los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

MOVILIDAD GEOGRAFICA VOLUNTARIA POR PROMOCION O CAMBIO DE GRUPO LABORAL

ARTICULO 219.- El cambio de residencia, como consecuencia de promoción dentro del mismo grupo laboral o del pase de un grupo laboral a otro supone, en todo caso, una movilidad geográfica voluntaria que por sus características especiales se regirá por lo establecido en los artículos siguientes.

ARTICULO 220.- Una vez publicada la circular definitiva en la que se designe los empleados que hayan cubierto vacante y los destinos que a los mismos les haya correspondido, la Dirección de Personal y Relaciones Laborales lo notificará mediante el oportuno oficio dirigido a cada Unidad de destino.

ARTICULO 221.- La incorporación al nuevo puesto de trabajo habrá de tener lugar en el plazo máximo de 60 días, a partir de la notificación indicada en el artículo anterior.

No podrán transcurrir, por otra parte, más de ocho días desde la baja en el puesto de origen hasta el alta en el nuevo destino.

ARTICULO 222.- La Compañía facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

ARTICULO 223.- Asimismo, el trabajador trasladado por promoción o cambio de grupo laboral percibirá las dietas correspondientes a los primeros 25 días.

ARTICULO 224.- La movilidad producida en base al concurso previo a la cobertura de vacantes por promoción, se regirá por las normas establecidas para la movilidad voluntaria.

EXCEDENCIAS

ARTICULO 225.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses ni superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado.

Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosas y por maternidad.

ARTICULO 226.- No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

ARTICULO 227.- La excedencia forzosa, que dá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

ARTICULO 228.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 229.- La excedencia por maternidad o por adopción, durante el primer año a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, dará derecho al trabajador a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ARTICULO 230.- Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por maternidad o adopción durante el primer año a contar desde el nacimiento de hijo, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

ARTICULO 231.- La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la Empresa, estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquella del desembolso efectuado.

ARTICULO 232.- El trabajador podrá solicitar el reintegro antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

Si el trabajador no solicitara su reintegro dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en otra Compañía Aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para Iberia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

A los trabajadores pertenecientes a los Grupos Laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y Personal adscrito al

Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo que a la firma del presente Convenio estén percibiendo una gratificación por el antiguo concepto de octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos les será de aplicación el Plus de Turnicidad correspondiente.

SEGUNDA

Los trabajadores con destino en el Aeropuerto de Barajas que a la firma del presente Convenio realizan el turno de 20,30 a 03,30 con carácter fijo, seguirán asignados al mismo, salvo que voluntariamente soliciten acogerse al sistema general de turnicidad y rotación.

TERCERA

En materia de empleo, siempre que la plantilla de personal fijo de actividad continuada a tiempo completo sea inferior a 19.000 trabajadores, las bajas que se produzcan en la misma se cubrirán con carácter numérico global, es decir, independientemente del grupo a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos también de carácter fijo y en los siguientes supuestos:

- Fallecimientos.
- Situaciones de invalidez que supongan baja definitiva en la Compañía.
- Jubilaciones obligatorias a los 64 años.
- Jubilaciones voluntarias al amparo del artículo 144 del XII Convenio Colectivo.
- Despidos disciplinarios que tengan carácter firme.

Se mantiene la Comisión para el seguimiento de empleo en la Compañía, compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores o el sistema de participación que le sustituya.

CUARTA

Se mantiene la Clave 61, en los términos negociados en Mayo de 1.976, para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (Anexo II).

QUINTA

Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 150, correspondiente al Capítulo XII sobre Billetes Tarifa Gratuita y con Descuento, estará supeditado a su extensión a todos los colectivos de la Empresa.

SEXTA

Queda en suspenso transitoriamente lo dispuesto sobre calificaciones laborales en este Convenio hasta tanto se actualicen los sistemas. No obstante, podrán ser excluidos de participar en las correspondientes pruebas de aptitud, aquellos trabajadores, cuando, sin haber sido objeto de un expediente disciplinario con carácter personal, existan causas objetivas suficientes que justifiquen la decisión del Mando, y siempre que sean demostradas de forma fehaciente.

SEPTIMA

Se mantiene durante el XII Convenio Colectivo el Fondo para la consecución de Objetivos de Puntualidad del año 1.987, con un importe total de 20.242 pesetas, y tratamiento independiente de la masa salarial.

OCTAVA

Se mantiene una Gratificación, ligada a la consecución de Beneficios durante la vigencia del XII Convenio Colectivo, con tratamiento independiente de la masa salarial, que se concretará en una cantidad anual lineal de 28.918 pesetas, para cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio.

El abono de esta cantidad, y de la gratificación para la consecución de Objetivos de Puntualidad a que se refiere la Disposición anterior, se efectuará coincidiendo con la nómina de Octubre, separada de esta y por sus claves respectivas.

NOVENA

La Dirección de la Compañía manifiesta que los principios económicos que ha mantenido en la negociación del XII Convenio Colectivo del

Personal de Tierra serán los mismos que regirán en su negociación en los restantes Convenios Colectivos del Personal de la Compañía.

DECIMA

Durante la vigencia del XII Convenio Colectivo, la Compañía transformará al menos 1.360 Contratos Fijos Discontinuos y Temporales

en Fijos de actividad continuada, en aquellas áreas en las que se prevea una actividad no decreciente.

A partir de la firma del XII Convenio Colectivo, la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores estudiarán y establecerán el procedimiento para la transformación como fijos de actividad continuada de estos mil trescientos sesenta contratos.

UNDECIMA

Durante la vigencia del XII Convenio Colectivo, y a partir de 01.10.90 la Compañía reconocerá el carácter fijo de actividad continuada de aquellos puestos de trabajo, siempre y cuando se den los requisitos de haber sido ocupados con contratos temporales durante un periodo de tiempo de tres años de forma ininterrumpida en el mismo puesto de trabajo y persistiendo las necesidades de su cobertura.

DUODECIMA

El nuevo ordenamiento laboral previsto en el artículo 30 del XII Convenio Colectivo se realizará, articulará y desarrollará según los principios y criterios establecidos con carácter general en las Actas nº 1 a 7, suscritas por la Comisión Paritaria y Ejecutiva para la Reclasificación Profesional del Personal de Tierra del XI Convenio Colectivo, contemplada en el mismo artículo del citado XI Convenio Colectivo.

Todos los posibles efectos, tanto normativos como económicos, derivados del futuro ordenamiento profesional, serán aplicables exclusivamente a partir de la inclusión del nuevo ordenamiento en el XII Convenio Colectivo, en los términos que expresamente se pacte.

Si llegada la fecha límite que, como máximo se establece en el día 31 de Diciembre de 1990, se hubiera logrado lo dispuesto en el párrafo segundo de esta disposición (inclusión en Convenio del nuevo ordenamiento profesional), la Empresa abonará con carácter retroactivo desde el primero de Julio de 1990 la cantidad de 5.500.- Ptas. que, a cuenta de la implantación del nuevo ordenamiento profesional, venían percibiendo los trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES**PRIMERA****COMISION DE TRABAJO**

Se mantienen las Comisiones de Trabajo siguientes, que estarán compuestas por Representantes de la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros:

- Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias.
- Comisión para el estudio de la situación del Personal de Vuelo en Tierra.
- Comisión para el estudio de la normativa laboral de la C.E.E. y su posible aplicación en Iberia.

Los Capítulos relativos a Ceses y Transporte de Personal del III Convenio Colectivo de Tierra, mantienen su vigencia en tanto no sean sustituidos por una nueva regulación.

SEGUNDA

Con respecto al Capítulo relativo al Transporte del Personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros entre Cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

TERCERA

Con efectos de 01.01.90, se incrementará en un 7,7 por 100 el Laudo Arbitral para el Aeropuerto Sur de Tenerife, a todos los trabajadores fijos de actividad continuada, con puesto de trabajo en el citado Aeropuerto y a los que en el futuro sean destinados al mismo.

CUARTA**TRANSPORTE AEROPUERTOS ASTURIAS Y MURCIA****Aeropuerto de Asturias**

Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Asturias percibirán la cantidad de 630 pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.

El personal que en la actualidad esté percibiendo cantidades superiores, mantendrá a título personal las condiciones actuales.

Aeropuerto de Murcia

Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Murcia sujetos a jornada especial, es decir, que realicen dos viajes de ida y dos viajes de vuelta en el día desde Murcia-Ciudad al Aeropuerto, tendrán derecho al siguiente tratamiento:

630 pesetas por día de asistencia al trabajo de indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al Aeropuerto desde Murcia-Ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

QUINTA

Las normas del presente Convenio que regulan las materias de participación, jornadas y turnos, retribuciones, horas extraordinarias, seguridad e higiene en el trabajo y acción social, anulan y sustituyen las normas anteriores reguladoras de las respectivas materias.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

Niveles	Sueldo Base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Totales	Remuneración Anual
1	49.648	12.412	48.150	110.210	1.645.096
2	50.661	12.665	47.660	110.986	1.656.679
3	52.201	13.050	47.542	112.793	1.683.652
4	55.329	13.832	45.827	114.988	1.716.417
5	58.534	14.634	44.064	117.232	1.749.913
6	63.404	15.851	42.180	121.435	1.812.651
7	66.912	16.728	40.774	124.414	1.857.118
8	71.484	17.871	42.044	131.399	1.961.590
9	75.524	18.881	44.179	138.584	2.068.851
10	79.214	19.804	46.230	145.248	2.168.336
11	83.897	20.974	45.990	150.861	2.252.130
12	88.415	22.104	45.816	156.335	2.333.848
13	95.787	23.947	43.689	163.423	2.439.661
14	105.156	26.289	44.870	176.315	2.632.120
15	112.436	28.109	48.605	189.150	2.823.726
16	116.492	29.123	49.203	194.818	2.908.341
17	125.452	31.363	50.903	207.718	3.100.920
18	127.920	31.980	54.210	214.110	3.196.242
19	138.074	34.519	61.876	234.469	3.500.271
20	147.484	36.871	74.968	259.323	3.871.305
21	149.763	37.441	78.071	265.275	3.960.159
22	156.638	39.160	81.293	277.091	4.136.554
23	163.540	40.885	90.697	295.122	4.405.731
24	169.974	42.494	99.158	311.626	4.652.111

ANEXO II

CLAVE 61 - NEGOCIADA EN MAYO DE 1.976, ASONABLE EN 15 PAGAS

Nivel	Trienio 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	-
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	-
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	-	-	-
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	-	-	-	-
8	1.499	1.175	851	527	203	-	-	-	-	-
9	1.170	812	453	96	-	-	-	-	-	-
10	873	484	95	-	-	-	-	-	-	-
11	621	215	-	-	-	-	-	-	-	-
12	377	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO III

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán los Técnicos de Grado Superior son las que a continuación se indican:

Nivel	Categoría	Ptas./mes
24	Técnicos Grado Superior 12 A	49.765
23	Técnicos Grado Superior 12 B	46.126
22	Técnicos Grado Superior 12 C	42.479
21	Técnicos Grado Superior 22 A	38.834
20	Técnicos Grado Superior 22 B	35.196
19	Técnicos Grado Superior 22 C	31.551
18	Técnicos Grado Superior 32 A	27.905
17	Técnicos Grado Superior 32 B	24.264
16	Técnicos Grado Superior 42	20.619
15	Técnicos Grado Superior 52	16.977
14	Técnicos Grado Superior/Entrada	13.333

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de horas extraordinarias, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas por partes iguales en trimestres naturales. El pago correspondiente al último trimestre del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección aplicará anualmente un incremento de hasta el 25 por 100 del incentivo anual, cuando haga una evaluación positiva de ambas circunstancias.

ANEXO IV
TURNOS BASICOS

ALICANTE

07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

ALMERIA

Invierno
07,00-15,00
13,30-21,30

Verano

07,00-15,00
15,00-23,00

ARRECIFE

07,00-15,00
15,00-23,00
07,00-14,00
14,00-21,00

BARCELONA

07,00-15,00 +/- 1 Hora
15,00-23,00 +/- 1 Hora
23,00-07,00 +/- 1 Hora

BILBAO

07,00-15,00
15,00-23,00

FUERTEVENTURA

07,00-15,00
15,00-23,00

GERONA

07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

GRANADA

Jornada Especial

IBIZA

07,00-14,00
14,00-21,00
17,30-00,30
00,30-07,30

LAS PALMAS

07,00-14,00
14,00-21,00
17,30-00,30
00,30-07,30
07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

MALAGA

07,00-14,00
13,45-20,45
17,30-00,30
00,30-07,30
07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

MELILLA

07,00-14,00
13,00-20,00

MURCIA

Jornada Especial o Turno en
Función Programación Aviones

OVIEDO

08,00-15,00
16,00-23,00

PALMA DE MALLORCA

07,00-14,00
13,45-20,45
17,30-00,30
00,30-07,30

07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

REUS

Horario según Vuelos

SANTA CRUZ DE LA PALMA

07,00-14,00
14,00-21,00

SANTIAGO DE COMPOSTELA

07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

SEVILLA

07,00-15,00
15,00-23,00
23,00-07,00

TENERIFE NORTE

07,00-15,00
15,00-23,00

TENERIFE SUR

07,00-14,00
14,00-21,00
18,00-01,00
01,00-08,00

VALENCIA

07,00-14,00
13,45-20,45
18,15-01,15
01,00-08,00

VALLADOLID

Según horario vuelos

VALVERDE

Jornada Especial

VITORIA

07,00-15,00
15,00-23,00

ZARAGOZA

07,00-15,00
o Jornada Especial
16,00-24,00

AEROPUERTO DE SARAJAS	ZONAS INDUSTRIALES Y RAMPA DE SARAJAS
01,00-08,00	01,00-08,00
07,30-14,30	07,30-14,30
14,00-21,00	14,00-21,00
20,30-03,30	20,30-03,30
	07,30-15,30
	15,30-23,30
	23,30-07,30

SEGUNDA PARTE

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

ARTICULO 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, y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

Se considerará trabajador fijo discontinuo al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica.

El personal cuya efectividad de fijo discontinuo sea anterior o igual al 03 de Abril de 1986, se relacionará en un único escalafón. Los trabajadores fijos discontinuos posteriores a la antedicha fecha se escalafonarán conforme a lo preceptuado en el artículo 38 de la primera parte de este Convenio, es decir, por áreas de trabajo.

Los trabajadores Fijos Discontinuos existentes en la Compañía hasta el 03 de Abril de 1986 trabajarán durante los periodos de actividad a tiempo total, salvo que exista acuerdo entre las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores para que puedan prestar sus servicios a tiempo parcial.

Los trabajadores fijos discontinuos que accedieron a este grupo a partir del 3 de Abril de 1986, como consecuencia del Acta sobre la normalización de contrataciones de esta fecha, podrán ser contratados o prestar sus servicios a tiempo parcial o a tiempo total según las necesidades del servicio y por el tiempo que estas necesidades requieran.

ARTICULO 2.- Los ingresos en la Compañía como Fijos Discontinuos se harán como Oficiales 38 (T.M.A., Especialista o Administrativo) o como Mozo de Entrada en los respectivos grupos laborales.

El periodo de prueba será de dos meses de Oficial 38, (T.M.A., Especialista o Administrativo) y quince días para Mozo de Entrada.

Se progresará, respectivamente, a los veinticuatro meses de trabajo efectivo, a Oficial 28 (T.M.A., Especialista o Administrativo) y a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 28, si se reúnen los requisitos de aptitud para esta Categoría; en caso contrario, la progresión será a Mozo.

A efectos de promoción, se aplicará el mismo sistema que para los fijos de actividad continuada, excluyendo las categorías que entrañen mando. Si los contratos fueran a tiempo parcial, se computarán los periodos de trabajo efectivo.

ARTICULO 3.- La cobertura de vacantes del personal fijo de actividad continuada se hará con personal fijo discontinuo, según el orden de los correspondientes escalafones locales, definidos de acuerdo con el párrafo tercero del artículo 19 de esta parte, salvo que a otro personal de IBERIA le asista mejor derecho, para lo cual se seguirán los mismos criterios vigentes en la actualidad o los que se pacten por los firmantes del XII Convenio Colectivo del personal de Tierra.

ARTICULO 4.- Los Trabajadores fijos discontinuos con contrato en vigor podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

La retribución por trabajo de categoría superior será la correspondiente al que realicen.

En cuanto a los plazos en que se pueden desarrollar trabajos de categoría superior se estará a lo establecido en las normas legales.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe inmediato, y dando cuenta a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, a fin de que se proceda al abono del salario a los interesados.

ARTICULO 5.- La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo periodo.

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 de trabajo y consecuente relación laboral con la Empresa.

En caso de que un trabajador fijo discontinuo sea requerido, durante el periodo de actividad, para prestar servicio militar obligatorio, percibirá durante el periodo que resta de tal actividad el 50 por 100 del sueldo base y del premio de antigüedad.

La consideración de trabajador fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de servicio militar, cargo público, ausencia por maternidad o enfermedad justificada.

ARTICULO 6.- Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados anualmente en el periodo comprendido entre el 31 de Marzo y el 31 de Octubre, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Adicionalmente, los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero del año siguiente, así como durante un periodo de tiempo entre 10 y 15 días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

Una vez fijados los requisitos del puesto a cubrir, el llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local.

Dadas las peculiaridades de las épocas de trabajo en Madrid Ciudad y Canarias, los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos para cubrir puestos de trabajo en estos lugares estarán en función de dichas peculiaridades.

No obstante lo contemplado en el párrafo primero, si durante un periodo anual determinado se incrementa la actividad normal de la Empresa, siendo necesaria mayor mano de obra, este exceso se cubrirá mediante la contratación de eventuales por circunstancias de la producción.

En los casos en que la actividad no se reanude en el periodo correspondiente o se suspenda durante el mismo, será necesaria la autorización de la Autoridad Laboral. No obstante los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados, mantendrán su posición en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

ARTICULO 7.- Cuando un trabajador fijo discontinuo cubra una vacante de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como fijo discontinuo, reconociéndosele el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como fijo discontinuo, a efectos de antigüedad en la Empresa y consiguiente derecho a promoción.

ARTICULO 8.- La jornada diaria de los trabajadores fijos discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o tiempo parcial.

La jornada y condiciones de trabajo de los fijos discontinuos contratados a tiempo parcial, se establecerá en función de las necesidades a cubrir, informando a la Representación de los Trabajadores.

ARTICULO 9.- Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos, percibirán además del Plus de Festividad una cantidad consistente en el salario hora/base incrementado en un 75% en proporción al número de horas trabajadas en festivo, que les será abonado en las correspondientes liquidaciones mensuales, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio.

ARTICULO 10.- Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total tendrán derecho a los días festivos que se produzcan durante el periodo de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65 de la primera parte del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, para los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial, se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 9 de esta regulación.

ARTICULO 11.- En aquellas actividades que influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista la necesidad de mantener turnos de trabajo en festivos o domingos, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar en tales días siempre que les sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

Con independencia de que realicen o no turnos, la disposición anterior es aplicable a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados.

ARTICULO 12.- A los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en puestos de trabajo de Venta Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad, podrá implantarseles, con carácter obligatorio, la jornada fraccionada.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus Representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otros trabajadores fijos discontinuos que, no estando destinados en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario.

ARTICULO 13.- Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en jornadas sujetas a turnos, realizarán las rotaciones igual que el personal de actividad continuada de la misma Unidad, Departamento, Servicio, etc.

ARTICULO 14.- Cuando se produzca una contratación para el periodo de Navidad o Semana Santa, no será necesario que los trabajadores fijos

discontinuos están sujetos al sistema de turnicidad si el servicio no lo exige, siempre que la contratación sea exclusiva para este periodo.

ARTICULO 15.- Los trabajadores fijos discontinuos podrán estar sujetos a la realización de turnos en un periodo de actividad y ser destinados a puestos de trabajo de jornada continuada en periodos de actividad distintos, pudiéndose dar igualmente la circunstancia inversa.

ARTICULO 16.- El descanso semanal será obligatorio, librándose como mínimo un domingo por cada cuatro trabajados.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, dada la naturaleza y circunstancias de su contrato, no les es aplicable el descanso semanal, cuando son contratados por cinco días o menos a la semana.

ARTICULO 17.- En aquellos Aeropuertos en que se realice el trabajo mediante jornada especial, la Empresa podrá programar ese tipo de jornada a los trabajadores fijos discontinuos cuando el servicio así lo exija. Las condiciones de realización de esta jornada serán las mismas que para el personal de actividad continuada.

ARTICULO 18.- El salario hora/base para los distintos niveles en que se encuadran los trabajadores fijos discontinuos será el siguiente:

	Salario hora/base pesetas	Incremento por cada trienio pesetas
Moza Entrada.....	244,51	16,05
Moza	247,38	16,26
OTTFD de 28	256,02	17,25
OTTFD de 18.....	274,71	18,13
Oficial 3ª Admvo.....	256,02	17,25
Oficial 2ª Admvo.....	291,99	19,41
Oficial 1ª Admvo.....	337,98	22,94
Oficial 3ª T.M.A. y Especialista	256,02	17,25
Oficial 2ª T.M.A. y Especialista	291,99	19,41
Oficial 1ª T.M.A. y Especialista	337,98	22,94

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

$$\frac{G \times 14}{1.722}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de la citadas anteriormente (Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

ARTICULO 19.- Los trabajadores fijos discontinuos percibirán las retribuciones contempladas en el Artículo 102 de este Convenio que, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, serán proporcionales a las horas contratadas, tomando como base 1.722 horas anuales.

ARTICULO 20.- El sueldo base, la prima de productividad y el complemento transitorio son los reflejados para cada nivel en la tabla salarial de esta regulación.

ARTICULO 21.- Los trabajadores fijos discontinuos percibirán, en función del tiempo trabajado, la parte proporcional de las gratificaciones de Julio, Diciembre y Cierre de Ejercicio, en las condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada.

ARTICULO 22.- En los contratos de fijos discontinuos a tiempo parcial contará a efectos de antigüedad 160 horas como un mes trabajado.

ARTICULO 23.- En lo referente a Gratificación por Taquigrafía o Estenotipia, Idiomas e indemnización por Residencia, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, las cantidades a percibir serán proporcionales a las horas contratadas.

ARTICULO 24.- Para la realización de jornada fraccionada, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, la cantidad a percibir será proporcional a las horas contratadas.

ARTICULO 25.- Los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial y que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, percibirán el plus establecido por este concepto en proporción a las horas contratadas.

ARTICULO 26.- En cuanto al número de días de vacaciones, los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total tendrán los mismos derechos que los trabajadores de IBERIA de Tierra con contrato de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos. En consecuencia, los domingos y días festivos incluidos dentro del periodo de disfrute, no tendrán la

consideración de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del periodo de contratación, en función de las necesidades del servicio.

A los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial todos los días de la semana, les será aplicable lo indicado en el párrafo anterior. En cambio a los trabajadores a tiempo parcial con cinco días o menos a la semana de contrato, por la naturaleza y circunstancias que concurren en estas contrataciones, fundamentalmente dirigidas a los fines de semana, les serán abonadas las vacaciones con el finiquito correspondiente a la finalización de cada periodo de contratación, no siéndoles aplicable, por tanto, lo dispuesto anteriormente.

ARTICULO 27.- A los trabajadores fijos discontinuos se les reconoce el derecho al disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. El reingreso se producirá, una vez solicitado por el interesado en el siguiente llamamiento que se realice.

A efectos del correspondiente orden de escalafón, el tiempo de excedencia será descontado escalafonándose en el nuevo lugar que le corresponda, una vez descontado dicho periodo.

ARTICULO 28.- Al personal con contrato fijo discontinuo, les serán de aplicación en materia de Concierato Colectivo para fallcimiento o invalidez permanente, la mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo de actividad continuada.

ARTICULO 29.- Con efectividad de 01 de Enero de 1991, a los trabajadores con contrato de Fijo Discontinuo les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 139 cotizando a dicho Fondo en proporción al Sueldo Base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

La Junta Central de Acción Social fijará las normas que han de regir para la distribución de este Fondo, en atención a las especiales características de su contrato.

ARTICULO 30.- En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, los trabajadores fijos discontinuos se regirán por lo dispuesto en el documento que acompaña a esta regulación.

ARTICULO 31.- A los trabajadores fijos discontinuos les serán aplicables las normas sobre el transporte que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

No obstante lo anterior, cuando realicen algún turno adicional o algún turno con horario distinto al de los trabajadores de actividad continuada, percibirán en concepto de indemnización el importe del transporte de ida y vuelta al aeropuerto respectivo que rija para los Servicios Públicos. En los supuestos de noche/madrugada, la Compañía facilitará el transporte.

ARTICULO 32.- A los trabajadores Fijos Discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en el Aeropuerto de Tenerife Sur se les aplicará el Laudo para este Aeropuerto para los días efectivamente trabajados.

Las condiciones de aplicación del Laudo para los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial consistirán en la percepción de 1.318 Pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

A los trabajadores Fijos Discontinuos a tiempo total les será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta de la parte correspondiente a los trabajadores actividad continuada. Los trabajadores Fijos Discontinuos a tiempo parcial percibirán la cantidad de 463 Pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

ARTICULO 33.- Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen al desarrollo de un sistema de permutas y traslados sobre la base de no perjudicar derechos a terceros.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las Disposiciones Transitorias Séptima y Octava establecidas para el personal de actividad continuada, les serán de aplicación al personal fijo discontinuo, siendo estas percepciones proporcionales al tiempo trabajado.

DISPOSICION DEROGATORIA

Ambas partes se comprometen con carácter inmediato a elaborar la normativa sustitutiva de todos los pactos suscritos y reflejados en las Actas de la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias, así como del Acta de fecha 09.04.90 sobre transformación de contratos eventuales en fijos discontinuos, derogándose los mismos con efectos de 30.09.90.

DISPOSICION FINAL

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

TABLA SALARIAL

Nivel	Sueldo Base	Prima Productividad	Complemen. Transitorio	TOTAL
1	49.648	12.412	48.150	110.210
2	50.661	12.665	47.660	110.986
3	52.201	13.050	47.542	112.793
4	55.329	13.832	45.827	114.988
5	58.534	14.634	44.064	117.232
7	66.912	16.728	40.774	124.414

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

A) CONCESION GENERAL TITULAR Y BENEFICIARIOS

1. A partir de los 6 meses de trabajo efectivo como fijo discontinuo, se concederán 6 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza (ID00R2) en la totalidad de la red de IBERIA, excepto en vuelos transatlánticos.

Este derecho podrá seguir siendo ejercitado cada vez que se completen 12 meses de trabajo efectivo.

2. Los Billetes Tarifa Gratuita tercer año, se concederán siempre que no se hayan utilizado los dos cupos inmediatos anteriores (habiendo tenido derecho a billetes, en ellos) y una vez acreditado el tiempo completo del tercer cupo.

3. En la implantación de nuevas líneas y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes tarifa gratuita.

4. Para utilizar la red transatlántica serán necesarios un mínimo de 36 meses de trabajo efectivo como fijo discontinuo.

B) CONCESION PARTICULAR

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo:

1. Concesión de 1 billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin épocas restrictivas y sin limitación de redes para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

2. Concesión de 1 billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (ID00R1) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del óbito. En el caso de fallecimiento de los padres no se requerirá el cómputo de seis meses de trabajo efectivo.

C) BENEFICIARIOS

Se consideran 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.

Para estos beneficiarios no será obligación el viajar junto con el titular pero sí será imprescindible que éste haya cumplido los plazos de trabajo efectivo fijados anteriormente.

D) EPOCAS RESTRICTIVAS

Los billetes ID00R1 citados en el punto 2 del apartado A) están sujetos a los siguientes períodos en los que no se podrá efectuar reserva:

- 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 2 días después.

No obstante, les será de aplicación lo contemplado en el último párrafo del punto 2 del artículo 152.

E) CARGOS DE EMISION

Todos los billetes de tarifa gratuita tendrán el siguiente cargo de emisión:

Red Nacional	Pesetas
(Excepto Península/Canarias y v.v.)	150
Península/Canarias y v.v.	300
España/Europa y v.v.	600
España/Africa Norte y v.v.	600
Resto Red	900

Las cantidades citadas se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellas los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida y obivención.

F) BILLETES CON DESCUENTO

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 fijos discontinuos se regirán en materia de billetes gratuitos y con descuento por lo regulado en el Capítulo XII del XII Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

TERCERA PARTE

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL

ARTICULO 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.

ARTICULO 2.- Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituyen la actividad esencial de IBERIA y teniendo en cuenta el carácter de concesionario del servicio público de la Compañía, el llamamiento se hará de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 38, las necesidades del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 complementa o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

ARTICULO 5.- Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores con carácter temporal, que por razones imparativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajado 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, percibirán además del Plus de Festividad, una cantidad consistente en el salario hora/base incrementado en un 75% en proporción al número de horas trabajadas en festivo, que les será abonado en las correspondientes liquidaciones mensuales, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.

ARTICULO 6.- Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar su jornada fraccionando la misma, estén destinados en aeropuertos o dependencias de ciudad. Las modalidades de esta jornada serán las previstas por la legislación vigente, percibiendo como gratificación la establecida en el artículo 15 para este tipo de jornada en proporción a las horas contratadas.

Cuando se realice jornada fraccionada no se podrá estar sujeto al sistema de rotación de turnos.

ARTICULO 7.- Como medida que coadyuve a la mejora de la producción, en las Unidades con trabajo a turnos, los trabajadores con contrato temporal de 40 horas semanales, percibirán la gratificación que corresponda por el número de rotaciones que realicen, aunque tales turnos no sean necesariamente los establecidos para los trabajadores fijos de actividad continuada, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 4 de esta regulación.

ARTICULO 8.- El descanso semanal para los trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluirá en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

ARTICULO 9.- Los trabajadores con contrato temporal, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, deberán realizar su trabajo mediante jornada especial, según la regulación de este tipo de jornada para los trabajadores de actividad continuada.

ARTICULO 10.- Los trabajadores con contrato temporal se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente.

ARTICULO 11.- Los trabajadores con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

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

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

ARTICULO 12.- Los trabajadores con contrato temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada, que en los supuestos de contratos a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas.

ARTICULO 13.- Los trabajadores con 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.

ARTICULO 14.- En lo referente a Gratificación por Taquigrafía o Estenografía e Idiomas, las cantidades a percibir serán proporcionales a las horas contratadas.

ARTICULO 15.- La cantidad a percibir en concepto de fraccionamiento de jornada, será proporcional a las horas contratadas.

ARTICULO 16.- En los supuestos de contrato a tiempo parcial, por desempeñar puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, la cantidad a abonar estará en proporción a las horas contratadas.

ARTICULO 17.- En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la Empresa y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma siempre que los servicios se presten en algún centro de trabajo de Aeropuerto/Zona Industrial, el trabajador percibirá, como compensación como gasto de transporte, la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

No obstante, la Empresa podrá conceder, en cada caso, la autorización de la correspondiente Tarjeta de Transporte para hacer uso de las líneas establecidas por la Compañía, sin compensación alguna por gastos de transporte, o bien aplicará la fórmula expuesta anteriormente.

ARTICULO 18.- El número de días de vacaciones de los trabajadores con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 30 días laborables al año.

El disfrute de las vacaciones se llevará a efecto en función de las necesidades del servicio.

ARTICULO 19.- Al personal con Contrato Temporal le será de aplicación en materia de Concierato Colectivo por fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las Disposiciones Transitorias Séptima y Octava establecidas para el personal de actividad continuada les serán de aplicación al personal con contrato temporal, siendo estas percepciones proporcionales al tiempo trabajado.

DISPOSICION DEROGATORIA

Ambas partes se comprometen con carácter inmediato a elaborar la normativa sustitutiva de todos los pactos suscritos y reflejados en las Actas de la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias, así como del Acta de fecha 09.04.90 sobre transformación de contratos eventuales en fijos discontinuos, derogándose con efectos de 30.09.90.

DISPOSICION FINAL

Las normas del presente acuerdo anulan y sustituyen a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores con contrato temporal y eventuales.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

24957 RESOLUCION de 19 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Convenio entre la Administración del Estado y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre prestación de servicios de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE).

Habiéndose suscrito con fecha 23 de junio de 1990 un Convenio entre la Administración del Estado y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre prestación de los servicios de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo a la presente Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.
Madrid, 19 de septiembre de 1990.-La Subsecretaria, Carlota Bustelo García del Real.

En la ciudad de Madrid, a 23 de junio de 1990.

Se reúnen la excelentísima señora doña Matilde Fernández Sanz y el excelentísimo señor don Jaime Naranjo Gonzalo, Ministra de Asuntos Sociales y Consejero de Educación y Cultura, respectivamente, al efecto de proceder a la firma de un Convenio sobre prestación de los Servicios en dicha Comunidad Autónoma de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE) del Instituto de la Juventud del Ministerio de Asuntos Sociales.

Considerando que el Estatuto de Autonomía de Extremadura reconoce a la misma competencia exclusiva en materia de juventud y que los Reales Decretos 2464/1982, de 12 de agosto, y 3150/1983, de 26 de octubre, traspasaron a la citada Comunidad Autónoma las funciones y servicios en esta materia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 149.1, tercero, y 149.2 de la Constitución;

Considerando que la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE) del Instituto de la Juventud, Organismo autónomo de carácter comercial, adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales, está integrada en las organizaciones internacionales que específicamente se dedican a promocionar servicios de turismo e intercambio de jóvenes y que dicha Oficina Nacional es el único miembro español de las citadas organizaciones;

Considerando que el funcionamiento de TIVE se realiza de conformidad con los compromisos internacionales que obligan a una gestión integrada e informatizada de las reservas, facturación y control post-ventas realizados por la Oficina, y considerando además que TIVE funciona al amparo de un Convenio de exclusividad con una Empresa turística que desarrolla la organización técnica de los servicios.

Los abajo firmantes, previa aprobación de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, suscriben de mutuo acuerdo el presente Convenio, que se desarrollará con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

Primera. Objeto.-El presente Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Asuntos Sociales, a través del Instituto de la Juventud, y la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de Extremadura, tiene por objeto establecer el régimen de prestación de servicios y venta de productos de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE) por parte de las unidades de turismo juvenil de la Comunidad Autónoma en el ámbito territorial de ésta.

Segunda. Programación.-Las Oficinas de Turismo Juvenil de Extremadura ejecutarán la programación específica de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE) del Instituto de la Juventud, sin perjuicio de la realización de otros programas propios de la Comunidad Autónoma.

Tercera. Régimen de la prestación de los servicios.-Las Oficinas de Turismo Juvenil de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que presten los servicios de TIVE, utilizarán la denominación de Oficina de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE), en todos los rótulos, impresos, membretes, sellos y publicidad relativos a dichos servicios.

La prestación de los servicios y la venta de los productos de la Oficina de Turismo e Intercambio de Jóvenes (TIVE) del Instituto de la Juventud por las Oficinas de Turismo Juvenil de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se entenderá hecha en nombre y por cuenta de aquella, quedando expresamente prohibida cualquier forma de subcontratación.

La ejecución de los servicios TIVE por las Oficinas de Turismo Juvenil de la Comunidad Autónoma de Extremadura se hará al amparo de la licencia de viajes de la Oficina Nacional de Turismo e Intercambio de Jóvenes con exclusión de cualquier otra.

En la prestación de los servicios que son objeto de este Convenio, las Oficinas de Turismo Juvenil de la Comunidad Autónoma de Extrema-