

22599 RESOLUCION de 16 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la TAP (Transportes Aéreos Portugueses), sucursal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la TAP (Transportes Aéreos Portugueses, EP), sucursal en España, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el 16 de mayo de 1985 y el 9 de julio siguiente, suscrito por la representación de la citada Empresa y por los trabajadores, los Delegados de Personal, el día 13 de mayo de 1985;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 16 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA TAP, TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES, E. P.

El presente ha sido firmado por la representación de la Empresa, y por los trabajadores, los Delegados de Personal.

CAPITULO I

ARTICULO 1º

OBJETO

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre TAP - AIR PORTUGAL y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial, no afectando al Personal trasladado de la Casa Central, aunque resida en España.

ARTICULO 2º

AMBITO DE APLICACION PERSONAL

- 1.- El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre TAP y su personal contratado en España.
- 2.- Quedará automáticamente adherido a este Convenio el personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, considerándose su antigüedad a partir de la fecha en que se produzca la referida adhesión.

ARTICULO 3º

AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que TAP tiene establecidos o establezca en el futuro, dentro del territorio español, intrínsecamente ligados a sus actividades.

ARTICULO 4º

TIEMPO DE VALIDEZ

Este Convenio entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial del Estado y con efectos a partir del 1º de Enero de 1985 y su vigencia será de dos años, prorrogables por periodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que anteceden a su caducidad no se pide su revisión o anulación.

CAPITULO II

ARTICULO 5º

NATURALEZA DEL CONTRATO

De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o interrumpida), el personal será clasificado en una de las dos categorías siguientes:

- Personal fijo
- Personal temporal.

ARTICULO 6º

PERSONAL FIJO

El personal fijo comprenderá a los Trabajadores contratados por un periodo de tiempo indeterminado y cuyo periodo de prueba haya sido cumplido.

ARTICULO 7º

PERSONAL TEMPORAL

- 1.- El personal comprenderá a los Trabajadores contratados para:
 - Substituir a Trabajadores ausentes momentáneamente por diversas causas.
 - Afrontar periodos de mayor tráfico o movimiento.
- 2.- En cualquier caso la situación del Trabajador temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en el contrato de trabajo.

ARTICULO 8º

DEFINICIONES

Para efectos de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio, se entiende por:

- a) Categoría Profesional - Conjunto de funciones de base idéntica o semejante, independientemente de su complejidad.
- b) Función - Conjunto de tareas convergentes a la consecución de determinado resultado.
- c) Nivel de Encuadramiento - Posición activa de cada categoría profesional, de acuerdo con el Anexo I.
- d) Periodo de Adaptación - Tiempo considerado como indispensable para efectuar la integración de la nueva función, comprendiendo o no formación.
- e) Periodo de Permanencia - El periodo de tiempo considerado como mínimo para adquirir o consolidar el dominio global de la función, a partir del cual podrá ser considerada la progresión.
- f) Escala de Progresión Salarial - Posición salarial intermedia entre funciones de complejidad y exigencias semejantes.

ARTICULO 9º

CATEGORIAS PROFESIONALES

- 1.- Todo Trabajador de TAP, deberá encontrarse encuadrado en una de las categorías profesionales indicadas en el Anexo I de este Convenio.
- 2.- Los titulares con cargos de jefe, podrán ser integrados en el nivel de técnicos, con categoría profesional equivalente, sin disminución de retribución, siempre que las funciones ejercidas no sean predominantemente de jefe.

ARTICULO 10º

NIVELES DE ENCUADRAMIENTO

- 1.- La empresa procederá, a la distribución por niveles de las diversas categorías profesionales, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.
- 2.- Los criterios de distribución, serán por base las exigencias de las tareas desempeñadas, formación profesional y los conocimientos técnicos, reserbas, o grado de autonomía de las decisiones a tomar en el desempeño de las tareas, o tiempo de práctica y aprendizaje requerido, así como el esfuerzo físico o mental.

ARTICULO 11º

INGRESOS

- 1.- La TAP informará a los Delegados del Personal y en su ausencia, a las secciones sindicales, de cualquier vacante que se produzca o para una que se crea.
- 2.- El ingreso en la TAP, se hará de acuerdo con las normas definidas por la Empresa, pudiendo ser, en lo referente a conocimientos escolares o profesionales exigidos por las funciones a desempeñar, así como las condiciones legales sobre esta materia.

- 1.- Durante el período experimental, cualquiera de las partes, puede hacer cesar unilateralmente el contrato, sin aviso previo ni necesidad de invocación de motivo o alegación de causa justa, no habiendo derecho a cualquier indemnización.

ARTÍCULO 12º

ASCENSOS POR VACANTE O PLAZA NUEVA

- 1.- Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes o plazas nuevas que en la misma se produzcan, en puestos de igual categoría, y sujetas a las normas que siguen.
- 2.- Las vacantes o plazas nuevas que se produzcan, se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud profesional del empleado, determinada por medios técnicos adecuados, a definir por la Empresa, para desempeñar el puesto. En caso de igualdad de aptitudes se dará prioridad a la antigüedad en el departamento en que exista la vacante y después en la Compañía.
- 3.- La Empresa cubrirá los puestos vacantes o plazas nuevas con personal que integre este Convénio, reservando el derecho a cubrir los cargos de Representante, Jefe de Ventas, Jefe de Campo y Jefe de los Servicios Administrativos con personal desplazado de la Central de Lisboa.
- 4.- Cuando se produzca una vacante o se cree una plaza nueva o puesto de trabajo, la Empresa anunciará dicha vacante a todo el personal, publicando también los respectivos requisitos y condiciones, a través de publicación de servicios, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a 10 días, para la presentación de solicitudes, salvaguardando los intereses de aquellos que se encuentran ausentes durante este período.
- 5.- La Empresa decidirá cual es el candidato idóneo para la vacante o plaza nueva, después de oír a los Delegados de Personal.
- 6.- A la vacante o plaza nueva podrán candidatarse trabajadores de igual categoría o inmediata inferior. Los trabajadores de otras categorías inferiores solo podrán candidatarse si no se presentan candidatos de las categorías anteriormente mencionadas o si estos no reúnen las condiciones y requisitos exigido.
- 7.- Todos los casos de ascenso o vacante de categoría superior, estarán sujetos a un período de prueba máximo de tres meses. Durante el período de prueba, deberán emitirse informes de concepción del trabajador que permitan confirmarlo o no, en su puesto. En caso de que no se confirme, se le reintegrará al puesto anterior, pasando la Empresa a designar a la persona que le hubiese seguido, si reúne las condiciones necesarias. Cuando los informes fueran favorables al trabajador consolidará la nueva categoría, desde la fecha en que inició su desempeño.

ARTÍCULO 13º

COLOCACIÓN EN LOS ESCALONES DE LA TABLA SALARIAL

- 1.- Todas las adiciones o ingresos en una categoría profesional, bien por nombramiento interno o externo, serán efectuadas, obligatoriamente, para el escalón inicial del respectivo nivel.
- 2.- Lo dispuesto en el número anterior no perjudica el mantenimiento de los derechos adquiridos al servicio de TAP, a título de retribución y antigüedad en la Empresa, salvo si lo contrario fuera solicitado por el Trabajador.
- 3.- Lo dispuesto en el nº 1 no perjudica la posibilidad de, en el nombramiento externo y en situaciones excepcionales, ser adoptado criterio diferente.

ARTÍCULO 14º

CUBRIMIENTO DE VACANTES Y CONDICIONES DE PREFERENCIA

- 1.- Las vacantes que hubiera serán cubiertas por nombramiento interno o externo, entre candidatos que reúnen los pre-requisitos para la función abriéndose, si fuera el caso y para el efecto, al respectivo concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en la reglamentación específica de las carreras profesionales.
- 2.- En el cubrimiento de vacantes, y en caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los candidatos que ya sean Trabajadores de la Empresa, respetándose la siguiente orden de preferencia:

- a) de la misma especialidad
- b) los más antiguos y, dentro de estos, los de más edad.
- c) los de menos remuneración.

- 3.- Cuando haya lugar a concursos, la TAP informará a los Delegados de los Trabajadores relacionados con la profesión a que la selección respecta hasta, por lo menos 15 días antes de la fecha prevista para inicio de las pruebas, dando igualmente conocimiento de los programas de los concursos o pruebas de selección.

ARTÍCULO 15º

SUBSTITUCIONES TEMPORARIAS

- 1.- La sustitución temporaria de un Trabajador, se hará en principio por otro de igual o superior categoría. Excepcionalmente, cuando esto no sea posible, el Delegado designará, por despacho específico, al sustituto, sin que tal sustitución le de derecho a ocupar definitivamente el cargo.
- 2.- En los términos del número anterior, el trabajador tendrá derecho a recibir durante el tiempo que dure la sustitución, la diferencia entre su salario si es inferior y el salario de la categoría correspondiente a la función desempeñada.
- 3.- Si la sustitución durara más de 6 meses, la Empresa tendrá que reconocer al sustituto, la categoría y el salario correspondiente a la función del sustituido, salvo si la ausencia del titular de tal función, fuera debida a impedimento prolongado por enfermedad o accidente.

ARTÍCULO 16º

CURSOS DE FORMACIÓN Y EXÁMENES

- 1.- La admisión para las diferentes categorías profesionales, podrá ser precedida de curso de formación o garantía de conocimientos.
- 2.- No hay lugar a lo dispuesto en el número anterior en las admisiones para las categorías de Botones.
- 3.- Durante los cursos de formación o prestación de pruebas, los candidatos que ya sean Trabajadores de TAP mantendrán:
 - a) Su retribución mínima.
 - b) Su antigüedad en la Empresa.
 - c) La categoría y la respectiva antigüedad, en el supuesto de no obtener aprobación en los cursos o pruebas a que se refiere el nº 1.

ARTÍCULO 17º

ESQUEMA BÁSICO DE CARRERAS PROFESIONALES Y PRINCIPIOS GENERALES DE ENCUADRAMIENTO.-

- 1.- Las carreras profesionales se basarán en los siguientes principios:
 - a) La evolución dependerá, fundamentalmente, de las capacidades de los Trabajadores, asistencia y periódicamente avaladas según criterios uniformes.
 - b) Serán institucionalizados para el efecto mecanismos adecuados que permitan un correcto análisis de las categorías de las funciones y de las aptitudes potenciales de los candidatos.
 - c) Será establecido un período de adaptación en cada nivel de progresión, antes de la confirmación en el lugar, de forma de asegurar al Trabajador y a la Empresa una correcta garantía de intereses recíproca, en cuanto a la integración en ese lugar, salvaguardándose así, la eventual necesidad de desquite vocacional en el ámbito de la articulación de las varias carreras entre sí.
- 2.- Las carreras profesionales se basarán, también, además de la gestión provisional de los recursos humanos, en los siguientes procedimientos:
 - a) Caracterización de la estructura de la Empresa y funciones que la integran.
 - b) Agrupamiento de funciones por "Área de actividades".
 - c) Definición de varias líneas de carreras en cada "Área de actividad".
 - d) Articulación lógica de las varias carreras entre sí.
 - e) Definición de las reglas de ingreso, evolución y reconversión.

- 3.- La reglamentación de las carreras profesionales, en términos de definición concreta de condiciones de ingreso, acceso y escalones con base en la garantía de mérito y desempeño, será definida en las carreras propias de cada área o sub-área, una vez oídos a los representantes de los Trabajadores.

ARTÍCULO 18º

ORGANIZACIÓN

- 1.- La organización técnica y práctica del trabajo, es exclusivamente de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, actuando como Representante del Consejo de Administración de la Compañía, toda la autoridad, la cual, es ejercida por el o a través de los responsables de las respectivas áreas.
- 2.- Dentro de los límites legales, es de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, establecer, modificar o suprimir los servicios, métodos, turnos, y puestos de trabajo.

ARTÍCULO 19º

POLIVALENCIA

- 1.- Con el objeto de mejorar el aprovechamiento y grado de formación profesional de los trabajadores, se fomentará la polivalencia de las funciones que puedan ser desempeñadas por la misma persona, recurriendo, si fuera el caso, a acciones de formación profesional adecuadas.
- 2.- Con base en este criterio, todo el trabajador deberá efectuar no solo las tareas propias de sus funciones, sino también, cualquier otra complementaria, que le pueda ser atribuida con vista a una utilización plena durante su jornada de trabajo.
- 3.- Aún con base en este criterio, se procederá a las substitutiones que por necesidad del servicio puedan ocurrir, incluso aunque exista reconversión profesional.

ARTÍCULO 20º

QUALIFICACION PROFESIONAL

TAP se obliga a emitir documento comprobativo de grado de cualificación profesional, a todos los Trabajadores que frecuentaran cursos de especialización por exigencia de la misma, con aprovechamiento.

ARTÍCULO 21º

MUDANZA DE ESCALON

- 1.- La mudanza de escalón en cada nivel salarial que consta en la tabla salarial que constituye el Anexo 1, es de acuerdo con los siguientes principios generales:
- Transcurso de 2 años considerado como mínimo.
 - Garantía de mérito y desempeño, según los criterios definidos en el ámbito de cada carrera profesional.
- 2.- Criterio de evaluación de mérito y proceso de reclamación.
- Hasta finales del 1º semestre de cada año el Jefe correspondiente, en entrevista directa con el Trabajador, procederá a la evaluación de mérito, de acuerdo con el esquema en vigor.
 - La evaluación será sancionada por el Delegado, dándole conocimiento de la decisión al Trabajador. De esta decisión podrá haber reclamación, en un plazo de 5 días, contados a partir de la fecha en que le fué dado conocimiento formal.
 - Si en el plazo de 30 días no fuera encontrada solución, podrá, aún, el Trabajador reclamar a la Casa Central (DOP/DDOP) en los 15 días inmediatos, dando conocimiento de dicha reclamación al Delegado y a los Representantes de los Trabajadores.

C A P Í T U L O III

DERECHOS, DEBERES Y GARANTIA DE LAS PARTES

ARTÍCULO 22º

DEBERES DE TAP

Son deberes de TAP:

- Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigente.

b) Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de sus subordinadas,

c) No exigir a los Trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional, ni perjuicio del régimen de polivalencia previsto en el presente Convenio.

d) Pasar a los Trabajadores, en cualquier altura, en el momento y aún después de la cesión del contrato de trabajo, sea cual fuere el motivo, certificado donde conste la antigüedad e funciones o cargos desempeñados, así como cualquier otra referencia, expresamente solicitada por el interesado.

ARTÍCULO 23º

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Son obligaciones del Trabajador:

- Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.
- Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa, durante la jornada laboral.
- Cumplir puntualmente y asiduamente el horario de trabajo.
- Informar tan pronto como sea posible a la Empresa de su imposibilidad de comparecer al servicio.
- Ejercer en los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicadas por la Empresa y a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
- Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
- Aceptar la orden de traslado a otra oficina, dentro de la localidad, grupo o sector, por un período máximo de tres meses, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud o desmedro de su situación en la Empresa.
- Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Empresa.
- Participar, si la Empresa lo requiere, en curso de instrucción, necesarios para el desempeño de su función.
- Informar, sin decora, a la Empresa, todos los cambios de su estado personal o familiar.
- Prestar servicio extraordinario, dentro de los límites legales, siempre que fuere solicitado por la Empresa.
- Desempeñar con puntualidad, celo, diligencia e eficiencia, el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.
- Participar a los superiores jerárquicos los accidentes u ocurrencias anormales que se hayan verificado en el servicio.
- No utilizar la calidad de Trabajador TAP para, directa o indirectamente, desenvolver cualquier actividad considerada ilícita por la ley.

ARTÍCULO 24º

AGRAVIOS

- Todo Trabajador que se sienta agraviado en su situación en la Empresa, planteará personalmente a su jefe inmediato el agravo, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.
- En el supuesto que no recibiera aquella satisfacción o contestación previa notificación de su jefe inmediato, acudirá al jefe superior quedando en libertad de presentar por escrito ante la Dirección, debiendo obtener satisfacción o contestación definitiva.
- Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la Dirección General de la Empresa, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, después de consultados los órganos instituidos en la Empresa para tal fin, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.
- En todo este proceso, el Trabajador o la Empresa podrán recibir la opinión de los Delegados del Personal.

ARTÍCULO 25º

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

- Los Trabajadores estarán representados por los Delegados del Personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la ley.
- Estos Delegados llevarán a cabo la defensa de los intereses de los Trabajadores, vigilarán el cumplimiento de este Convenio y disfrutarán de todas las garantías sindicales, todo de acuerdo con la ley.

3.- La Empresa contará con la opinión de los Delegados del Personal dentro de los límites de la ley.

4.- Simultáneamente con los Delegados del Personal, tendrán libertad de actuación dentro de los límites de la ley, las secciones sindicales de los distintos sindicatos legalizados.

C A P I T U L O IV

DISCIPLINA

INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTICULO 26º

CONCEPTO DE INFRACCION DISCIPLINAR

Constituye infracción disciplinar, la violación de uno o más deberes del Trabajador, consignados en este Convenio y en las leyes de trabajo vigentes, por acto o por omisión, procediendo ya sea con la intención de infringir o por mera negligencia.

ARTICULO 27º

PODER DISCIPLINARIO

- 1.- La TAP tiene poder disciplinar sobre los Trabajadores que se encuentren a su servicio.
- 2.- El poder disciplinar es ejercido directamente por el Delegado o por el superior jerárquico del trabajador, bajo la orientación responsable de aquel o de su sustituto.

ARTICULO 28º

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Haciendo uso del poder disciplinario propio de la Compañía, ésta puede aplicar las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Reprensión verbal.
- b) Reprensión por escrito.
- c) Reprensión consistente en la suspensión de empleo y sueldo por período no superior a quince días.
- d) Despido.

ARTICULO 29º

Definiciones de sanciones

- 1.- La reprensión verbal es una sanción por falta ligera con el fin de llamar la atención del Trabajador hacia el acto practicado y hacia las consecuencias que le podrán advenir persistiendo en un comportamiento irregular.
- 2.- La reprensión por escrito es una sanción por falta más grave y deber ser notificada expresando el serio descontento del Jefe jerárquico del Trabajador o del Delegado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.
- 3.- La reprensión recogida en el apartado c) del artículo anterior consiste en la suspensión de empleo y sueldo, y cualquier otro beneficio complementario de la relación laboral durante un período variable de 1 a 15 días según la gravedad de la infracción.
- 4.- El despido consiste en el cese de las relaciones de trabajo entre la compañía y el trabajador.

ARTICULO 30º

Procedimiento disciplinario y plazo de prescripción

- 1.- No se podrá aplicar ninguna sanción disciplinar sin audiencia previa del trabajador excepto en el despido que se realizará de acuerdo a Ley.
- 2.- Para aplicar la suspensión de empleo y sueldo recogida en el apartado c) del Art. 28 de este Convenio, es necesario la apertura de un expediente contradictorio.
- 3.- La sanción disciplinar será proporcional a la gravedad de la infracción y a la culpabilidad o negligencia del infractor.
- 4.- El poder disciplinario prescribe al cabo de un año sobre la materia de la infracción, debiendo ser ejercido en los treinta días siguientes a aquel en que el superior jerárquico, con poder disciplinar sobre el trabajador tomó conocimiento de la misma.

C A P I T U L O V

PRESTACION DEL TRABAJO

ARTICULO 31º

Jornada Laboral

- 1.- La duración de la jornada de trabajo se fijará de acuerdo con lo estipulado legalmente.
- 1.1.- Siempre y cuando lo entienda la Empresa factible, podrá la jornada ser reducida a 37 horas y media semanales.
- 2.- Los horarios de trabajo responderán ya sea los horarios de vuelos operando en España para el personal del aeropuerto, así como el del funcionamiento de Agencias de Viajes y Carga donde se encuentran instaladas las Organizaciones propias de la Empresa para el restante personal.
- 3.- La jornada de trabajo será partida con un descanso de dos horas y media a tres horas, a ser fijado en el calendario laboral de la Empresa.
- 4.- El descanso semanal fijado por la Ley podrá ser ampliado por dos días completos (sábados y domingos) para todo el personal, excepto aquel actuando en los aeropuertos salvo que esté asegurado el plan de funcionamiento de los servicios de la Empresa, obedeciendo lo dispuesto en el nº 2 y sin perjuicio del horario de trabajo semanal según la jornada dictada como mínima.

ARTICULO 32º

SERVICIO TRAFICO DE AEROPUERTO

- 1.- Para el personal cuyas funciones están directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo de cada temporada, la jornada laboral será de cuarenta horas semanales, reducidas hasta treinta y siete horas y media, por decisión de la Empresa.
- 2.- La jornada de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas (entre las veintidós horas y las seis horas) en aquellas secciones en que el servicio así lo exija.
- 3.- Entre las veintidós horas y las seis horas, la jornada podrá ser interrumpida para comer.
- 4.- Los trabajadores del Aeropuerto disfrutarán, en principio, de jornada partida todo el año, pudiendo establecerse la jornada continuada cuando lo entienda la Empresa.
- 5.- Los trabajadores del Aeropuerto tendrán un descanso mínimo semanal de 56 horas continuadas.
- 6.- La jornada de trabajo será constituida por seis días consecutivos de trabajo y dos días completos de descanso, sin perjuicio de los establecidos en el nº 5.

ARTICULO 33º

Horas extraordinarias

- 1.- El personal no podrá trabajar fuera del horario fijado más que en régimen de horas extraordinarias.
- 2.- Se consideraran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la dirección que sobrepasen el límite de la jornada laboral definida en los arts. 31 y 32.
- 3.- La Empresa podrá determinar la realización del trabajo extraordinario siempre que no sobrepase los límites legalmente fijados.
- 4.- Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo al art. 34.

ARTICULO 34º

IMPORTE DE LA HORA EXTRAORDINARIA

- 1.- Para todos los Trabajadores sin excepción, el importe de la hora extraordinaria será determinada por lo estipulado legalmente.
- 2.- Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados festivos a partir de las 12 horas.

ARTICULO 35*
Trabajo con retribución especial

- 1.- Para el personal del aeropuerto, las horas normales de domingo se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor de la hora normal.
- 2.- Las horas nocturnas (entre las 22,00 y las 06,00 horas) serán retribuidas de acuerdo a lo fijado legalmente.

ARTICULO 36*
TRABAJO INTENPESTIVO

El personal que por necesidad del servicio, sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez concluida la jornada laboral y haya abandonado su servicio, le será pagado como extraordinario el tiempo de trabajo realizado, así como la hora que preceda y la que sucede a ese trabajo y los transportes.

ARTICULO 37*
EXENCIÓN DE HORARIO DE TRABAJO

Desde que el Trabajador da su conformidad por escrito, la Empresa podrá pedir para él, la exención del horario de trabajo. En tal caso el Trabajador tendrá derecho a un incremento salarial, cuya cantidad será igualmente acordada, por escrito, entre él y la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

C A P I T U L O VI

ARTICULO 38*
REMUNERACIONES

- 1.- El trabajador recibirá en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que le corresponda según la categoría en que este encuadrado, más la antigüedad e idónias.
- 2.- Excluyendo de este concepto, los sueldos complementarios previstos en el Artículo 40.ºs 1, 2 y 3.
- 3.- El plus de idónias será abonado a los Trabajadores que hagan uso del mismo en el desempeño normal de sus funciones, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

ARTICULO 39*
ANTIGÜEDAD

- 1.- A título de antigüedad, los Trabajadores recibirán una paga, cuyo valor será acumulado al correspondiente salario.
- 2.- Dicha paga será calculada en base al esquema siguiente, antigüedad de:

1 año a 5 años	1.000.- pesetas por año
5 " "10 "	1.250.- " " "
10 " "15 "	1.500.- " " "
15 " "20 "	1.750 " " "
20 "	2.000 " " "
- 3.- El derecho de antigüedad se adquirirá actualmente, en el mes en que el Trabajador cumple el primer año o un año más, con relación a la fecha de su adhesión o a la de su adhesión al Convenio.
- 4.- De la aplicación de las presentes disposiciones no podrá resultar la disminución del valor actualmente percibido por cualquier trabajador por efectos de "paga por antigüedad".

ARTICULO 40*
SUELDOS COMPLEMENTARIOS

Los Trabajadores en las condiciones previstas en este convenio, tendrán derecho a sueldos complementarios para:

- 1.- Comida
- 2.- Residencia
- 3.- Transporte
- 4.- Idónias

ARTICULO 41*
COMIDAS

- 1.- Cuando las horas de las comidas estén comprendidas dentro del horario de trabajo fijado por la Empresa (jornada continuada), el Personal tendrá derecho a un subsidio de 400.- pesetas diarias.
- 2.- Dicho subsidio, será pagado cuando por razones de servicio, quede el Personal retenido en su local de trabajo, durante el período previsto en calendario de la interrupción para comida por período superior a dos horas.
- 3.- Desayuno: de 8 a 9
Almuerzo: de 13.30 a 15.30
Cena: de 21 a 23
Snack: de 1 a 3
- 4.- En el caso del almuerzo, se especifica que tendrán derecho a su pago, los Trabajadores que de forma continuada trabajen más de siete horas y media.
- 5.- No se computarán como horas extraordinarias el tiempo de las comidas a que se refiere el apartado 2.

ARTICULO 42*
RESIDENCIA

- 1.- Los Trabajadores de la Representación Regional de Canarias, percibirán un plus de residencia equivalente a 4.000.- pesetas.
- 2.- Siempre que un trabajador sea desplazado a cualquier punto de España por un período superior a un mes y con intención de permanencia definitiva, percibirá hasta quedarse fijo en este punto o hasta que sea ascendido de categoría (por motivo de desplazamiento) 6.000.- pesetas mensuales.

ARTICULO 43*
TRANSPORTES

- 1.- La Empresa reembolsará al personal del Aeropuerto el gasto correspondiente al transporte público ciudad/Aeropuerto/ciudad.
- 2.- El uso de coche propio, al servicio de la Empresa, con autorización previa de esta, será abonado al personal por el valor correspondiente al 25% del precio de la gasolina extra por kilómetro.
- 3.- La responsabilidad civil inherente a la utilización de coche en servicio es íntegramente asumida por el Trabajador.
- 4.- El caso de desplazamiento al servicio de la Empresa y con autorización de la misma, se abonará al trabajador el billete de tran en primera clase, siempre que la misma no le transporte en avión.
- 5.- Cuando por razones de servicio, el Personal del Aeropuerto salga entre las 24.00 h y las 06.00 h., la Empresa pagará mediante comprobante los gastos de aparcamiento o taxis.

ARTICULO 44*
PAGAS EXTRAORDINARIAS

- 1.- La Empresa pagará, además de las 12 mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:
 - a) - Una paga de Navidad.
 - b) - Una paga en el mes de Julio
 - c) - Una paga de vacaciones
- 2.- El importe de cada, será igual al sueldo del mes correspondiente, contando los idónias y la antigüedad.
- 3.- La paga de vacaciones será abonada en el mes en que el Trabajador disfrute del período mínimo de 12 días.

ARTICULO 45*
COSTE DE LA VIDA

- 1.- Al inicio del primer y segundo semestre de cada año, la tabla salarial a que se refiere el anexo I, será actualizada en un 7,5% del valor del índice oficial del coste de la vida publicado por el I.N.E. verificado para el Semestre Anterior.

- 2. Los aumentos salariales por aumento del coste de vida, serán distribuidos en su totalidad de forma porcentual.
- 3. Las Disposiciones expuestas en el nº 1 entrarán en vigor solamente a partir del 1/1/86.

ARTICULO 46º

DIETAS DE VIAJE

- 1. Todo trabajador en viaje de servicio en España o Portugal, debidamente autorizado, tendrá derecho a recibir una dieta diaria para alimentación, habitación y transporte, según los valores previstos en el nº 5.
- 2. Se entiende por viaje de servicio en España lo que implique traslado para local diferente a aquel donde el trabajador ejerce habitualmente su actividad. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo del serg puerto a la ciudad o viceversa.
- 3. Las dietas de viaje, surtirán efecto a partir de la hora local de llegada al destino y cesan a partir de la hora en que se inicia el regreso al punto de partida, según el siguiente horario:
 - a) Estancia en el destino o espera en tránsito inferior a 24 horas:

Periodo inferior a 4 horas	0%
" igual o sup. a 4 h. e inf. a 8 h.	50%
" igual o sup. a 8 h. e inf. a 16 h.	75%
" igual o sup. a 16 h.	100%
 - b) Estancia en el destino o espera en tránsito superior a 24 horas y no superior a 90 días:

<u>Día de llegada al destino/tránsito</u>	
De las 00h.01 a las 12.30 H.	100%
" las 12.31h. a las 20.30 H.	50%
" las 20.31h. a las 24.00 H.	0%
<u>Día de regreso</u>	
De las 00.00 H. a las 12.30 H.	0%
" las 12.31 H. a las 20.30 H.	50%
" las 20.31 H. a las 24.00 H.	100%
 - c) De la aplicación acumulativa de estas reglas, no podrá ser atribuido por un periodo inferior o igual a 24 horas más de 100% de dietas de viaje.
- 4. Las dietas para alimentación, arriba indicadas, no serán abonadas en los casos en que la comida respectiva haya sido tomada a bordo y aún en los casos en que estas sean abonadas por la Empresa, complementariamente con el alojamiento.
- 5. Los valores de las dietas, serán los referidos en el Reglamento de la Casa Central, sobre esta materia.
- 6. En principio el viaje dentro o fuera de España, no podrá realizarse en días libres o festivos, cuando tal ocurra, el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 7. Al asistir a un curso de la Empresa, fuera de España, en el caso de por tal motivo, su descanso semanal coincida con los días del curso, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con las necesidades del servicio, a disfrutar estos días de descanso a su regreso al local de trabajo y desde que no los haya utilizado durante el periodo del referido curso.
- 8. Se considera como de descanso el día siguiente al último de un curso de la Empresa, aunque este día fuera de trabajo. Si su gozo no fuera posible en ese mismo día, será disfrutado en otro previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.
- 9. El régimen de dietas de los Promotores de Ventas en traslados en España Continental, se regirá por las normas actualmente en vigor u otras que vengán a substituir a estas.

CAPITULO VII
VACACIONES LICENCIAS Y EXCEBERCIAS

ARTICULO 47º

VACACIONES

- 1. El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta días naturales anuales, pudiendo fraccionarlas hasta tres veces, desde que una de las fracciones no sea inferior a 12 días naturales y estén programadas de acuerdo con las necesidades del servicio.
- 2. La forma en que el personal disfrutará sus vacaciones será de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre Trabajadores y Empresa.
- 3. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes en primer lugar los Trabajadores de mayor categoría laboral y en igualdad de categoría los de mayor antigüedad en la Empresa. Esta prioridad en la elección entre los Trabajadores se ejercerá el primer año y en los años sucesivos se planteará un sistema de rotación en cada departamento, incluido el Jefe, respetando esta rotación en sucesivos convénios.
- 4. Al marcharse de vacaciones, el Trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado, no solo la paga de vacaciones, sino también, todos los devengos que le correspondan durante ese mismo periodo.
- 5. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el Trabajador internamiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro de las 24 horas siguientes al acontecimiento de hecho, como máximo, con el fin de que no se computen los días de enfermedad como parte integrante de su licencia ordinaria. La Empresa deberá compensarlos cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- 6. Las vacaciones tienen que disfrutarse hasta el 31 de Diciembre.
- 7. La Empresa proveerá al Trabajador que se desplace en vacaciones, del volante de la Seguridad Social, para asistencia médica, desde que el mismo se solicite con 8 días de anticipación.

ARTICULO 48º

LICENCIAS RETRIBUIDAS

- 1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
 - b) 2 días laborales por nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) 5 días naturales por muerte de conyugue, padre e hijos.
 - d) 3 días naturales por muerte de abuelos, suegros y hermanos.
 - e) 1 día por boda de hijos o hermanos.
 - f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 2. En los casos de las líneas b), c), d), y e); se dará al Trabajador el tiempo necesario para desplazamiento, no pudiendo exceder de dos días.
- 3. Serán también remuneradas las ausencias previa o posteriormente autorizadas por la Empresa, por escrito.

4. Cuando el cumplimiento del deber referido en la línea g) se ponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses podrá la Empresa pasar al Trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 50
5. Los Trabajadoras que ostenten cargos sindicales, o cualquier otro de carácter sindical, electivo, gozarán de la licencia establecida por la Ley.

ARTICULO 498LICENCIAS SIN SUELDO

1. El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medie causas justificadas a juicio de la Empresa.
2. El tiempo que dure esta situación no contará para efectos de aumento por años de servicio.

ARTICULO 502.EXCEDENCIA

Esta materia será regida por lo estipulado en la ley.

ARTICULO 512SERVICIO MILITAR

1. El personal, durante el tiempo normal del servicio militar y en caso de movilización, devengará la mitad del total de su sueldo, incluyendo idiomas y también la totalidad del plus de residencia más las pagas de Navidad y de Julio.
2. Durante el período en que el Trabajador permanezca en el servicio militar, conservará el derecho al puesto que va ocupando, hasta dos meses después de licenciado, considerándose el tiempo que haya permanecido en filas para efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

ARTICULO 522ENFERMEDAD

1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión, deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible y siempre como máximo dentro de las veinticuatro horas.
2. Es responsabilidad de cada Trabajador obtener y enviar al superior inmediato los certificados del médico de la Seguridad Social, de baja, dentro de las setenta y dos horas y de alta al reincorporarse al trabajo.
3. Durante los seis primeros meses de enfermedad o lesión, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el Trabajador haya superado el período de prueba de dos meses y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

CAPITULO VIIIARTICULO 532UNIFORMES

1. La Empresa determinará el personal que deberá usar uniformes.
2. El uniforme es propiedad de la Empresa y es obligación del Trabajador cuidarlo y mantenerlo limpio.
3. El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.
4. Los gastos de compra de material y confección correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO IXTERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJOARTICULO 542TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá notificarlo por escrito con la anticipación mínima de quince días.
2. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigirsele, se considera despedido por voluntad propia a todo Trabajador que abandone su puesto de trabajo en la Empresa y no se reincorpore el mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiriese para que se presentase al puesto de trabajo.
3. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado Trabajador haya dejado de tomar parte de su personal.

CAPITULO XDISPOSICIONES FINALESARTICULO 552.COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las mejoras acordadas en el presente Convenio se pedirán a otras de cantidad superior que sean establecidas con carácter obligatorio por la autoridad competente o Convenio Colectivo de rango superior, pagando la Empresa la respectiva diferencia si la hubiese.

ARTICULO 562.NO REPERCUSION EN LOS PRECIOS

Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no suponen repercusión en los precios de la Empresa.

ARTICULO 572.INTERPRETACION

Cualquier dificultad de interpretación de las normas del presente Convenio será solucionada entre las partes contratantes.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO ENTRE TAP - AIR PORTUGAL Y LOS TRABAJADORES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1985 HASTA DICIEMBRE DE 1986.

COMUNICACION

La Empresa se compromete a no promover cualquier despido durante la vigencia de este Convenio, con excepción de los calificados "POR JUSTA CAUSA".

CONDICIONES BASICAS DE PROGRESION

ANEXO V

NIVELES	AREA ADMINISTRATIVA			AREA COMERCIAL/OPERACIONAL		
	MERITO	TIEMPO PERMANENCIA MIN.	VAGA	MERITO	TIEMPO PERMANENCIA MINIMO	VAGA
1	SI	2 AÑOS	SI	SI	-	-
2	SI	2 AÑOS	SI	SI	-	-
3	SI	3 AÑOS	NO	SI	2 AÑOS	SI
4	SI	2 AÑOS	SI	SI	3 AÑOS	NO
5	SI	1 AÑO	SI	SI	2 AÑOS	SI
6	SI	-	-	SI	2 AÑOS	SI
7	SI	-	-	SI	NO	SI

NOTA: Pasaje de empleado comercial a promotor y vice-versa en el nivel 4 - 4 años de empresa
- Vacante

CATEGORIA PROFESIONAL		SUELDO BASICO				
NIVEL	DESIGNACION	ESCALON				
		A	B	C	D	E
1	BOTONES	28.209	40.620	49.647	56.417	60.930
2	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	53.032	59.802	68.829	77.856	81.240
3	E/C/E EMP.COM.ESPECIALIZ.DE 2ª	73.342	80.113	84.526	89.139	93.088
	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE 2ª					
4	OFICIAL DE TRAFICO DE 2ª	92.524	98.166	103.807	112.834	116.219
	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE 1ª					
	SECRETARIAS					
	E/C/E EMP.COM.ESPECIALIZ.DE 1ª					
	PROMOTORES DE 2ª					
	OFICIAL TRAF. B OPERACIONES 2ª					
5	OFICIAL DE TRAFICO DE 1ª	107.756	116.783	121.296	124.682	128.066
	EMP. ADM. PRINCIPALES					
	SECRETARIAS PRINCIPALES					
	OFICIAL DE TRAFICO PRINCIPAL					
	E/C/E EMP.COM.ESPECIAL.PRINCIP.					
PROMOTORES DE 1ª						
6	OFICIAL TRAF. E OPERAC. DE 1ª	128.631	131.564	134.949	140.027	146.684
	EMP.TECNIC.ADMINISTRATIVOS					
	EMP.TECNIC.COMERCIALES					
	SUPERVISORES					
	PROMOTORES PRINCIPALES					
7	TECNICO DE TRAF. Y OPERACIONES	150.069	160.224	168.123	171.507	174.893
	SUP.SERVICIOS ADMINISTRATIVOS					
	D.S.M. REP.REG.VENTAS DE 2ª					
	SUP.PROMOCION PASAJES/CARGA					
8	SUP.DE T/O (TRAF. Y OPERACION)	171.507	176.021	181.099	-	-
	D.S.M.REP.REG.VENTAS DE 1ª					
	JEFE DE CAMPO					

ANEXO II

CATEGORIAS PROFESIONALES, FUNCIONALES Y NIVELES DE ENCUADRAMIENTOS SALARIALES

CATEGORIAS PROFESIONALES		SUELDO BASICO										ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL															
Nº VEL.	DESIGNACION	ESCALON										ESCALON															
		A		B		C		D		E		A	B	C	D	E											
		Monesal	Anual	Monesal	Anual	M.	A.	M.	A.	M.	A.																
1	BOTONES	38.209	433135	40.620	469.100	49.647	744.705	56.417	846255	60.930	913950																
2	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	53.032	795480	59.802	886.230	68.829	1031.435	77.856	1167840	81240	1218600		Miguel A (MAD)														
3	EMPLEADOS ADMINTST. DE 2º	73342	1100130	80113	1201695	84626	1269390	89139	1337085	93088	1396320		Mª Luce (Vigo)			Mª do Ceu (MAD)											
	E/C/E EMP.COM.ESPECIALIZ.DE 2º																										
	OFICIAL TRAFICO DE 2º																										
4	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 1º	92524	1387860	98166	1472490	103807	1557105	112834	1692510	116219	1743285					Carmelo (MAD)	Ramón (MAD)										
	SECRETARIAS																										
	E/C/E EMP.COM.ESPECIALIZ.DE 1º																										
	PROMOTORES DE 2º																										
	OFICIAL TRAF. E OPERAC. DE 2º																										
OFICIAL TRAFICO DE 1º																											
5	EMP. ADM. PRINCIPALES	107756	1616340	116783	1751745	121296	1819440	124682	1870230	128066	1920990					Sr. Duarte Lorenzo (MAD)											
	SECRETARIAS PRINCIPALES																										
	OFICIAL DE TRAFICO PRINCIPAL																										
	E/C/E EMP. CON.ESPC. PRINCIPAL																										
	PROMOTORES DE 1º																										
OFICIAL TRAFICO Y OPERAC. DE 1º																											
6	EMP. TECNICOS ADMINISTRATIVOS	128631	1929460	131564	1973460	134949	2024235	140027	2100405	146684	2200260																
	EMP. TECNICOS COMERCIALES																										
	SUPERVISORES																										
	PROMOTORES PRINCIPALES																										
	TECNICOS DE TRAF.Y OPERAC.																										
7	SUPERVISOR SERV. ADMINISTRAT.	150069	2251035	160224	2403360	168123	2521845	171507	2572605	174893	2623395																
	D.S.M.REG.REG.VENTAS 2º																										
	SUP. PROMOCION FAX CARGA																										
	SUP DE T/O (TRAF. Y OPERACION)																										
8	D.S.M. RSP.REG. VENTAS 1º	171507	2572605	176013	2640315	181099	2716485																				
	JEFE DE CAMPO																										