

**21445** RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM, Cía. Real Holandesa de Aviación» y su personal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM, Cía. Real Holandesa de Aviación y su personal en España, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1990, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Compañía aérea, 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, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KLM, CIA. REAL HOLANDESA DE AVIACION Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1

###### Objeto.-

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre K.L.M. Compañía Real Holandesa de Aviación y el personal que, contratado por la misma en España, le presta sus servicios.

##### ARTICULO 2

###### Ámbito territorial.-

El presente Convenio, de ámbito interprovincial, se aplicará en todo el territorio del Estado Español donde K.L.M. tenga o pueda establecer Delegaciones ó Centros de trabajo.

##### ARTICULO 3

###### Ámbito personal.-

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente.

##### ARTICULO 4

###### Ámbito temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 1.990 y finalizará el 31 de Diciembre de 1.992.

Será prorrogado automáticamente por periodos de un año natural (1º de Enero a 31 de Diciembre) si no se hubiese

denunciado, por cualquiera de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

Anualmente serán revisados, mediante negociación, todos los artículos de contenido económico así como los que se refieran a la jornada laboral a partir del 1 de enero de 1992.

##### ARTICULO 5

###### Interpretación.-

Para la interpretación del presente Convenio, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria, en el término máximo de quince días laborables contados desde su convocatoria, de la que formarán parte dos representantes de la Empresa, quienes serán designados en cada caso concreto por ésta, y dos representantes de los trabajadores, que serán Delegados de Personal o personas designadas por éstos de entre los empleados a los que les sea de aplicación el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

Todo lo anterior con independencia del derecho de cada parte de acudir a la Jurisdicción que estime competente para la resolución de aquellas cuestiones.

##### ARTICULO 6

###### Compensación.-

Cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio, servirán para compensar y absorber las que pudieran fijarse por disposiciones legales.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

##### ARTICULO 7

###### Organización del trabajo.-

La Dirección de KLM en España se reserva la facultad de la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Empresa y además, con respeto a las disposiciones legales, dicta las normas y regulaciones de carácter interno que no interfieran con lo pactado en el Convenio Colectivo.

##### ARTICULO 8

###### Representación del personal.-

La representación del personal en la Empresa corresponde a los Delegados de personal, estándose sobre esta materia y

sobre el derecho de reunión a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos y tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

- 1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa, y anualmente el "Annual Report" correspondiente.
- 2.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Modificaciones o cambios en la estructura de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 3.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 4.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 5.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- 6.- Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- 7.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad.

8.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los números anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

9.- Ser notificados de todos los contratos de trabajo realizados por la Dirección local de la Empresa, recibiendo una copia de los mismos.

Será competencia de los Delegados de Personal, constituido como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de K.L.M. en España, denunciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

En aquellos centros de trabajo en los que, según el Art. 62 del E.T., no pueda haber Delegado de Personal, los trabajadores de dichos Centros, podrán designar por mayoría de entre los Delegados de Personal de otros Centros quien actuará como su portavoz. Dicha decisión deberá ser suscrita por los afectados y comunicada tanto a la Dirección de la Empresa, como a los Delegados de Personal.

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

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### ARTICULO 9

##### Clasificación de los empleados.-

Todos los empleados estarán clasificados en uno de los grupos profesionales del Anexo I, con su correlación de categoría laboral, según se indica en dicho Anexo.

Anualmente y antes del 1 de abril, la Empresa expondrá, en los tableros de anuncios, una relación de la plantilla ordenada por grupos profesionales, referida al año en curso y que incluya los siguientes datos:

- 1.- Grupo profesional y Categoría laboral.
- 2.- Nombre y apellidos.
- 3.- Fecha de nacimiento.
- 4.- Fecha de ingreso.
- 5.- Código departamento.
- 6.- Antigüedad en el grupo.
- 7.- Sueldo.
- 8.- Antigüedad acumulada. Importe retributivo.

Copia de esta publicación se dará a los Delegados de personal.

## CAPITULO IV

## INGRESOS, VACANTES, ASCENSOS

## EXTINCION DEL CONTRATO

ARTICULO 10Contrataciones - Ingresos.-

La contratación del personal, efectuada de conformidad con las disposiciones legales vigentes y de los pactos reflejados en este Convenio Colectivo, se realizará, preferentemente, por tiempo indefinido, salvo en el caso que se estipule por tiempo determinado u otra modalidad, viniendo determinada en cualquier caso la naturaleza del contrato por la propia naturaleza de la necesidad a cubrir.

El personal será contratado por el Director General para España, quien fijará el centro y lugar del trabajo, y el superior a quien estará subordinado.

El contrato definitivo quedará condicionado:

- a) Al resultado favorable de un examen médico realizado por un facultativo designado por la Compañía.
- b) Y, a la superación de un período de prueba que, para el personal clasificado en los grupos P al E y T1 al T4 no será superior a dos semanas, y para el comprendido en los grupos C al G, T5 y T6, tres meses y grupos H, T7 y T8, seis meses.

ARTICULO 11Vacantes

Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan serán, preferentemente, cubiertos con el personal de la Compañía que prevé el Artículo 3 del presente Convenio, recurriéndose, únicamente, a la contratación del exterior cuando no existiese personal idóneo dentro de ella.

A tal efecto, la Empresa realizará las convocatorias que procedan, comunicándolas a todo el personal de la Empresa con una antelación mínima de 15 días.

Dichas convocatorias, en castellano o castellano e inglés, deberán especificar claramente puesto y lugar de trabajo, función, departamento, perfil y conocimientos requeridos, grupo y categoría laborales.

La Empresa decidirá de entre los varios posibles aspirantes la persona más adecuada para cubrir la vacante en cuestión. Si entendiéndose que no existe candidato idóneo podrá contratar personal del exterior.

Si algún aspirante hiciera constar fehacientemente su disconformidad con la decisión tomada podrá, hasta 48 horas laborables después de la comunicación, solicitar la mediación de los Delegados de Personal, informando de ello a la dirección de la empresa.

Los Delegados, conocido el caso, elevarán, en el plazo máximo de 5 días laborables, informe a la Dirección, a cuyo objeto quedarán facultados para realizar las consultas que estimen oportunas y obtener la información que precisen.

Las vacantes de puestos que conlleven una superior categoría para la persona decidida por la Empresa implicarán para ésta un período de prueba no superior a seis meses. Al final de este período será confirmada en su puesto o reintegrada a su anterior función y salario.

Si por no existir aspirantes o personal idóneo dentro de la plantilla local se acude a la contratación externa, el ingreso se efectuará por la categoría y salarios mínimos correspondientes al puesto a cubrir que, en ningún caso, podrá superar las condiciones ofertadas en la convocatoria fallida de vacante.

ARTICULO 12Ascensos.-

La Dirección de la Empresa podrá efectuar ascensos, entendiéndose éstos como la promoción del empleado en la misma función y en el mismo puesto de trabajo desempeñado por el empleado de conformidad con la clasificación prevista en el Artículo 9, notificándolo a los Delegados del Personal.

ARTICULO 13Extinción del contrato

- 1.- Por parte de la Compañía, la comunicación de extinción del contrato será efectuada por escrito por la Dirección General para España, o persona que la sustituya.
- 2.- El empleado deberá presentar por escrito su comunicación a la Dirección General para España a través de su superior inmediato.
- 3.- Se respetará un plazo de preaviso de quince días, salvo en los casos de despido que podrá tener lugar con efectos inmediatos. Los Delegados de personal, en este último caso, serán informados simultáneamente.
- 4.- La Compañía podrá deducir la parte correspondiente de la remuneración del empleado por cada día de retraso en la comunicación.
- 5.- La elaboración, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, de un plan de jubilación anticipada a partir de los 60 años, conllevaría la introducción automática en éste de la jubilación forzosa a los 65 años.

ARTICULO 14Traslados y desplazamientos.-

1. Los traslados deberán ser convenidos de mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado afectado, procurándose por ambas partes armonizar sus respectivos intereses.

Acordado el traslado, con la categoría y salario correspondiente para el nuevo destino, si éste, por razones objetivas o personales suficientemente sustanciadas, implicase cambio de residencia, se efectuará en las siguientes condiciones:

- a) Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de 200.000 pesetas.
- b) Los gastos de traslado del empleado, su familia y enseres, que no superen los 30 metros cúbicos más 5 metros cúbicos por cada hijo, serán por cuenta de la Empresa.
- c) Durante el tiempo que el empleado y su familia hayan de alojarse en un hotel, se percibirán las dietas correspondientes y serán por cuenta de la Empresa los gastos de hotel y lavandería. Las dietas y estos gastos se abonarán como máximo durante un mes desde la fecha de toma de posesión del nuevo destino.

En el supuesto de supresión de un puesto de trabajo, la Compañía procurará proporcionar otro puesto al empleado afectado. Si este puesto supusiera un traslado, se aplicarán las compensaciones previstas anteriormente.

2. Se entiende por desplazamiento la prestación de servicios en un centro de trabajo distinto del propio, por un periodo limitado y en ningún caso superior a 4 meses.

Estos desplazamientos que no deberán causar graves perjuicios al desplazado, deberán responder a necesidades operativas de los vuelos o especiales y perentorias de servicio y, previa consulta con los Delegados de personal, serán decididos por la Dirección.

El personal afectado deberá ser notificado con el máximo posible de antelación.

El tiempo de viaje invertido en dicho desplazamiento será computado como tiempo trabajado.

Los desplazamientos estarán sujetos al sistema de dietas, alojamiento, manutención y modo de transporte previsto en las normas internas de la Cia. Estas no serán aplicables cuando el desplazamiento sea entre ciudad y su Aeropuerto.

#### CAPITULO V

##### ARTICULO 15

#### JORNADA DE TRABAJO.- DESCANSOS

##### Calendario y Jornada laboral.-

El calendario laboral será determinado año por año durante la vigencia del presente Convenio. Consistirá en el número

de días laborables que arroje el deducir del total de días del calendario el número de sábados y domingos (o en caso de turnos con trabajo en los mismos de igual número de cualesquiera otros días) que tenga el calendario del año correspondiente más el número de fiestas oficiales publicadas por las autoridades estatales y autonómicas correspondientes, dos días más por el 24 y 31 de diciembre a partir de las 13.00 horas y la festividad de la Virgen de Loreto como patrona de la aviación, así como el número de días laborables de vacaciones que corresponda a cada persona.

En el cálculo arriba expresado ningún día podrá ser deducido por más de un concepto.

En los días así obtenidos se aplicará, con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores al respecto, los horarios que, según pactados, se determinen para cada servicio y que vendrán reflejados en anexo al presente Convenio.

Para los años 1990, a partir de la firma del Convenio, y 1991, la jornada laboral será de treinta y siete horas cuarenta y cinco minutos semanales de trabajo neto o efectivo en promedio anual, para todos los centros de trabajo en España.

El cómputo de las horas de trabajo podrá efectuarse por periodos de hasta cuatro semanas.

Los días laborables que correspondan a cada persona, según el cálculo mencionado, y caigan en días festivos oficiales o domingos tendrán su plus de compensación del 75% del importe del salario hora en el número de ellas trabajadas. Los días 25 de diciembre y 1 de enero, dicho plus de compensación será el 100%.

#### ARTICULO 16

##### DESCANSOS.-

El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

Todos los empleados disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no trabajarán dos sábados/domingos consecutivos.

#### CAPITULO VI

##### ARTICULO 17

#### RETRIBUCIONES

##### Retribuciones.- Conceptos retributivos.-

La retribución del personal de K.L.M. será la que le corresponda según el grupo profesional al que pertenezcan y función desarrollada, y se compone de los siguientes conceptos:

**Sueldo.-**

Es el importe establecido como tal para cada grupo profesional, estando incluido en el mismo todos los conceptos que corresponden al empleado por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía.

Los sueldos para cada uno de los grupos se fijan en el Anexo III de este Convenio. Los correspondientes a los empleados en plantilla al 31 de Diciembre de 1.989 están constituidos por sus sueldos a la indicada fecha (excluido antigüedad y complemento de sueldo).

**Antigüedad.-**

El día 1 de enero de cada año se incrementarán, de forma automática, los salarios con un 1% del nivel del concepto sueldo al 31 de diciembre inmediatamente anterior.

**Complemento de sueldo.-**

Este concepto sirve para retribuir los méritos en el trabajo y en el cumplimiento de la función por cada trabajador, siendo totalmente ajeno y distinto a la categoría profesional y laboral.

La determinación del mismo es potestad de la Empresa, quien notificará su decisión a los Delegados de personal antes que a los interesados.

**Anticipos.-**

De acuerdo con el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Al disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener en cuenta que la ejecución de su petición requiere un plazo prudencial y razonable.

**ARTICULO 18****Otros conceptos retributivos**

A) **Gratificaciones extraordinarias.-** Todo el personal percibirá una mensualidad, que comprenderá todos los conceptos retributivos, los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, y media mensualidad los días 15 de Marzo y 15 de Septiembre.

Se abonará la mitad de dichas remuneraciones al personal que en las indicadas fechas se encuentre prestando el servicio militar obligatorio.

B) **Premio.-** La permanencia en el trabajo se premiará con un mes de remuneración a los 25 años de servicio, y con dos meses de remuneración a los 40 años de servicio.

C) **Formación profesional.-** La Compañía abonará el 50% de los gastos de estudios que sirvan para la formación de

sus empleados. La utilidad y alcance de los gastos de los estudios se determinará en cada caso por la Empresa.

**ARTICULO 19****Revisiones.-**

Además de lo previsto en el Artículo 17 en concepto de antigüedad para el año 1990 (1 de enero al 31 de diciembre) los restantes conceptos remunerativos de dicho Artículo serán actualizados con un 7% en concepto de IPC. A tal efecto se tomarán como base los niveles que, al efectuar en el curso del año 1990 la revisión del IPC de 1989, han quedado consolidados como valores definitivos para dicho año.

Además, el concepto sueldo será incrementado, con efecto igualmente 1 de enero de 1990, con Pts. 4000 lineales para el personal a jornada completa y en su parte proporcional para los que tengan jornada parcial. Este incremento será aplicable a todas las pagas periódicas previstas en este Convenio.

Si el IPC oficial publicado para todo el año 1990 registrara un incremento superior al 8% se actualizarán, con la diferencia existente, los conceptos remunerativos del Artículo 17 con excepción del de antigüedad.

**ARTICULO 20****Compensación para comidas.-**

En jornadas trabajadas, K.L.M. contribuirá a los gastos de comida de sus empleados con las siguientes cantidades y si se dan las circunstancias que se señalan:

- a) **Desayuno:** 275 pesetas. Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las 07:30 horas.
- b) **Almuerzo:** 730 pesetas. Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las 13:30 horas o antes y que además terminen su trabajo después de las 15:00 horas.
- c) **Cena:** 650 pesetas. Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las 20:00 horas o antes y que además terminen a las 21:00 horas o más tarde.

**ARTICULO 21****Compensación para transporte.-**

K.L.M. contribuirá en los gastos de transportes de los empleados que prestan sus servicios en los Aeropuertos, mediante el abono a los mismos, por jornadas trabajadas, de la tarifa del transporte público (excluido taxis) en vigor, salvo casos excepcionales.

**ARTICULO 22****Horas extraordinarias.-**

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria

establecida y que previamente haya sido autorizada por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas de mutuo acuerdo, preferiblemente con tiempo libre incrementado en un 75 por 100, o serán retribuidas con un 75 por 100 sobre el importe del salario hora. Además, cuando éstas se realicen en días festivos ó domingos serán retribuidas con un incremento adicional del 75 por 100 del importe del salario hora tipo.

Este último se fija para todos los empleados de la siguiente forma:

Remuneración total mensual por quince  
Número de horas de trabajo al año

El personal que, cumplida su jornada hubiera abandonado su servicio, tuviera que reincorporarse dentro de las doce horas siguientes nuevamente al trabajo por necesidades perentorias, percibirá, en concepto de trabajo intempestivo, una compensación equivalente al 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias, festivas, y/o nocturnas le correspondiera.

Horas estructurales.

El personal que presta sus servicios en los Aeropuertos se compromete a no abandonar el servicio y a realizar horas extraordinarias, cuando así lo requieran irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada motivadas por, y entre otras:

- Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular o charter de la Compañía.
- Por asistencia a vuelos no programados que por cualquier incidencia aterrizasen en aeropuertos españoles, en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.
- Por ausencias de otros empleados debidas a enfermedades, accidentes ó a otras causas previstas en el Artículo 25.

Para la determinación del carácter estructural de las horas extraordinarias, se seguirá el trámite previsto en la Orden de 1 de Marzo de 1.983, sobre la cotización a la Seguridad Social de horas extraordinarias, en relación con el Artículo 7º del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero.

El tiempo de trabajo intempestivo se considerará como horas estructurales.

ARTICULO 23

Horas nocturnas.-

Los empleados en servicio por lo menos durante quince minutos entre las 22.00 horas y las 06.00 horas tendrán una compensación del 50% del importe del salario hora tipo sobre las horas trabajadas entre dicho período.

Esta compensación será acumulable a cualquier otro plus o compensación prevista en el presente Convenio.

CAPITULO VII

VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

ARTICULO 24

Vacaciones.-

El personal de plantilla disfrutará de 23 días laborables de vacaciones anuales.

Dicho período de vacaciones aumentará en un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de 28 días laborables.

Como regla general las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. No obstante el personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de 10 días laborables como mínimo. Además de dichos periodos, podrá el empleado reservarse hasta 4 días para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a 10 días laborables, forzosamente deberán disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente. En caso contrario se perderá el derecho a su disfrute.

Si el empleado durante el período de sus vacaciones sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Empresa en el plazo de 24 horas, no computándose el tiempo de tratamiento o enfermedad a los efectos de las vacaciones. La Empresa, a través de su servicio médico, podrá comprobar, por los medios que considere adecuados, la veracidad de aquellos hechos. Los días de vacaciones pendientes, por dichas causas, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En la asignación de turnos, se dará prioridad a las necesidades del servicio y, en forma rotativa, a los empleados con hijos en edad escolar, a la categoría laboral y, a igualdad de ésta, a la antigüedad en la Empresa.

No más tarde del mes de Abril, la Empresa planificará y publicará las vacaciones de cada Departamento ó Sección, remitiendo copia a los Delegados de personal de cada centro de trabajo.

ARTICULO 25

Licencias.-

Se concederá licencia retribuida a los empleados en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, 14 días laborables.

- b) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día natural ampliable a dos días naturales si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
- c) Por enfermedad o intervención grave de cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas, dos días naturales ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- d) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, dos días laborables ampliable hasta cuatro, si fuese preciso efectuar un desplazamiento.
- e) Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos y hermanos de ambos miembros del matrimonio, dos días laborables, ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- f) Por nacimiento de hijo, dos días laborables ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- g) Por cambio de domicilio, un día natural.

**ARTICULO 26****Licencia no retribuida.-**

Anualmente los empleados podrán disfrutar de licencia sin sueldo, por un plazo no superior a 30 días naturales, ininterrumpidos o no, para atender asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La solicitud de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible. Las vacaciones tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

**ARTICULO 27****Viajes de servicio.-**

Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención, las cuales son fijadas y publicadas por la Compañía.

El empleado que, por motivo de asistencia a cursos, tenga que efectuar en día festivo o de libranza los viajes gozará del correspondiente día compensatorio.

**ARTICULO 28****Excedencias.-**

Las excedencias forzosas o voluntarias se registrarán de acuerdo con el contenido del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 29****servicio militar.-**

El personal de plantilla que preste su servicio militar percibirá de la Compañía la mitad de su remuneración

mensual y se le resevará su puesto de trabajo durante el mismo, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

El empleado deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de aquél en que hubiere cesado en el Servicio Militar.

**CAPITULO VIII****PRESTACIONES SOCIALES****ARTICULO 30****Abono durante enfermedad.-**

1.- Si, finalizado el periodo de prueba el empleado estuviere impedido para la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al mismo con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2.- En los supuestos de enfermedad común o profesional, invalidez laboral transitoria (I.L.T.) y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y sus salarios totales, de conformidad a la siguiente escala:

- Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.
- Para el personal con más de 15 años de antigüedad, durante un máximo de 18 meses.

3.- Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

- a) Notificación telefónica y sin retraso a la jefatura del servicio correspondiente.
- b) Pasados tres días de la enfermedad, el trabajador exigirá, de su médico, la baja. Los partes de baja/alta y confirmación de enfermedad serán entregados a la Empresa sin demora.
- c) Si la Dirección de la Empresa, por razones objetivas que considere suficientes, decidiera contrastar el alcance de la contingencia que causa la baja, el trabajador vendrá obligado a facilitar dicha medida.

4.- La plantilla pasará una vez al año revisión médica obligatoria, computándose el tiempo empleado como trabajado.

**ARTICULO 31****Plan de Jubilación.-**

Todos los empleados tendrán opción a acogerse al "PLAN DE JUBILIACION PARA EL PERSONAL DE KLM EN ESPAÑA".

Un ejemplar del referido plan de Jubilación será entregado a cada empleado.

El plan de jubilación anticipada referido en el punto 5 del Artículo 13 incorporará en su estudio de elaboración las implicaciones con el actual "Plan de Jubilación para el personal de KLM en España" del presente Artículo y, al objeto de un seguimiento futuro, se creará un comité formado por 4 miembros, dos designados por la Dirección y dos por los trabajadores participantes en el Plan, que elegirán por voto directo.

**ARTICULO 32****Uniformes.-**

Al personal en contacto con el público, la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas. La duración de cada prenda será la siguiente:

**PERSONAL FEMENINO**

1 abrigo	3 años
1 Gorro	1-1/2 años
1 Chaqueta	1-1/2 años
1 Falda	1 año
4 Blusas	1 año
1 Chaleco	1 año
1 Cinturón	3 años
1 bolso	3 años
Zapatos	1 año (max. Pts.7,500)
1 Pañuelo cuello	2 años
1 Par de bo- tas (uso para Aeropuerto)	3 años

**PERSONAL MASCULINO**

1 Abrigo	3 años
1 Gorra	1 año
2 Pantalones	1 año
1 Chaqueta	1-1/2 años
5 Camisas	1 año
2 Corbatas	1 año
Zapatos	1 año (max. Pts.7,500)
1 Impermeable	3 años
1 Chaleco	2 años
3 pares calce- tines lana	1 año

La limpieza del uniforme (Chaqueta, Pantalón/Falda) será por cuenta de la Empresa y se realizará 4 veces al año. Así como el arreglo de la prenda nueva.

**ARTICULO 33****Seguro de vuelo y de actos de guerra.-**

El presente Artículo contempla la eventualidad de muerte o invalidez en accidente aéreo en viaje efectuado por requerimiento de la Empresa o por actos de guerra o vandalismo o terrorismo en acto de servicio. Serán de aplicación en estos supuestos tanto las condiciones necesarias como las compensaciones previstas en el denominado "Company Manual" con las siguientes salvedades en cuanto a las cuantías de las compensaciones:

- 36 mensualidades con el límite de florines 120.000 en el supuesto de no existir un contrato privado de seguro, en caso de accidente de vuelo.
- 36 mensualidades con un mínimo de florines 100.000 y un límite máximo de florines 500.000 en el supuesto de no existir un contrato privado de seguro, en el caso de actos de guerra, vandalismo o terrorismo.
- 36 mensualidades con el límite de florines 250.000 en los supuestos de garantía de un seguro privado tanto para accidente de vuelo como por actos de guerra, vandalismo o terrorismo.

Las cantidades previstas en los apartados a) y b) de este Artículo, no son acumulables.

Las regulaciones contenidas al respecto en el "Company Manual" deberán estar a disposición de cualquier empleado.

**ARTICULO 34****Transporte "I.S.A.".-**

La concesión de facilidades de transporte en KLM y en otras Cías. se ajusta a las normas internas "I.S.A." de la Cia. que serán accesibles para todo el personal.

Sobre cualquier irregularidad serán informados los Delegados de personal.

**CAPITULO IX****DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIA.****ARTICULO 35****Vinculación a la totalidad.-**

Las diversas disposiciones de este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si cualquiera de sus partes quedara sin efecto por disposición de cualquier rango o resolución de cualquier clase, se entenderá derogado en su totalidad, debiendo iniciarse de nuevo la negociación de otro Convenio.

**ARTICULO 36****DISPOSICION DEROGATORIA**

El presente Convenio y sus Anexos anulan y sustituyen a los anteriores en todos y cada uno de sus aspectos.

**DISPOSICION TRANSITORIA 1.**

La Dirección local en España y los Delegados de personal analizarán y estudiarán conjuntamente la revisión del Anexo I del presente Convenio, cuyo resultado quedará así incorporado en su sustitución.

**DISPOSICION TRANSITORIA 2.**

Para compensar el tiempo transcurrido del año 1990 antes de la firma del Convenio, todo el personal disfrutará, en el curso de dicho año, de 1 día libre adicional.



A N E X O IPERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL, OPERACIONES-VUELOGrupos (I - II - III)

General. - En cada grupo profesional se puede nombrar a un empleado Consejero o Jefe de Proyecto dentro de sus capacidades profesionales.

Grupo P: Empleados contratados en prácticas y para la formación.

Grupo A: Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo: Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional, Ordenanzas.

Grupo B: Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo: Auxiliares de oficina. Telefonistas con experiencia reducida. Taquimecanógrafas como principiantes sin experiencia profesional. Teletipistas como principiantes sin experiencia profesional.

Grupo C: (Oficial 2\*) Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo: Teletipistas y telefonistas. Taquimecanógrafas con rendimiento satisfactorio. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho sin formación o experiencia profesional. Contables sin experiencia profesional.

Grupo D: (Oficial 2\*) Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo: Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal). Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado, el idioma español y el inglés. Taquimecanógrafas que destaquen en su trabajo o rendimiento del grupo C. Contables para trabajos sencillos de contabilidad. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, una vez completada su correspondiente formación o después de aprobar un curso elemental.

Grupo E-I: (Oficial 1\*) Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo: Taquimecanógrafas del Grupo D que por sus méritos y cometidos destaquen de dicho grupo. Contables.

Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, que por sus méritos y cometido destaquen del grupo D.

Grupo E-II: Empleados del Grupo E-I que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo: Secretarias. Promotores de Ventas. Tarifas. Cajeros independientes. Contables. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del Grupo E-I.

Grupo F: Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo: Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del Grupo E-II. Empleados en el servicio de venta, tarifas, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas. Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del Grupo E-II.

Grupo G-I: Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo: Jefe de Campo, Jefe de Departamento de Ventas, Pasajes, Carga y Contabilidad. Delegado del Jefe del Departamento. Promotores de ventas, tarifas, que se destaquen del Grupo F por su rendimiento y cometido. Contables del Grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias, que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido. Jefes de turno en el Aeropuerto.

Grupo G-II: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo: Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que destaquen del Grupo G-I por su rendimiento y cometido. Promotores de venta con cometido particularmente difícil.

Grupo H: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo: Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales, destaquen del Grupo G-II.

**PERSONAL TECNICO**

Grupo (IV)

Grupo T-1: Personal no cualificado.  
Limpiador principalmente de interiores de avión.

Grupo T-2: Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etc.

Grupo T-3: Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir.  
Empleado de almacén sin experiencia profesional.

Grupo T-4: Mecánico de aviación con conocimientos básicos y con permiso de conducir.  
Conductor de automóviles.  
Empleados de almacén.

Grupo T-5: Mecánico de aviación con conocimientos básicos de sistemas Electrónicos y mecánicos y con permiso de conducir.  
Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaque del Grupo T-4.  
Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del Grupo T-4.

Grupo T-6: Mecánicos de aviación una vez superado un curso básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones, bajo la supervisión del ingeniero con licencia.  
Empleado de almacén con labor de supervisión.

GRUPO T-7: Empleados de almacén con labor de supervisión despachando regularmente material e importación.  
Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del Grupo T-6.

GRUPO T-8: Mecánico de aviación con licencia A (Motores) más B (Casco) de K.L.M.

**ANEXO II**

**HORARIO**

**A. Dirección/Administración/Comercial**

Del 16 de Septiembre al 14 de Junio, Lunes a Jueves, 08,30 a 17,30 y el viernes, de 08.30 a 16.00.

Del 15 de Junio al 15 de Septiembre, Lunes a Jueves, 08,00 a 14,30 y el viernes de 08.00 a 13.45 (Jornada Intensiva).

**B. Pasajes y Reservas**

Turnos alternos

Lunes a Jueves, 09,00 a 17,30  
09,30 a 18,00  
Viernes, 09.00 a 16.30  
09.30 a 17.00  
10.00 a 17.30

**C. Operaciones de Vuelo/Técnicos y Tráfico Carga-(excluyendo comercial) Pasajes**

Para aquellos empleados que, en directa relación con los vuelos de la Cia., prestan sus servicios en los aeropuertos serán fijados los horarios de trabajo, sea jornada completa o a tiempo parcial, en principio dos veces al año, según requieran las necesidades de servicio, mediante turnos rotativos.

Todos los horarios, antes indicados, y con jornada continuada, tendrán una interrupción de 45 minutos para la comida, no computables como tiempo de trabajo.

Una copia de los horarios se facilitará a los Delegados de Personal del Centro de Trabajo al que afecten.

**ANEXO III**

Tablas de sueldos válidas para 1990 de conformidad con los Artículos 17 y 19 del presente Convenio.

**Personal Administrativo, Comercial, Operaciones Vuelo**

GRUPO	P	A	B	C	D	EI	EII
Sueldo	S.M.I.	88.009	107.658	121.974	133.947	158.844	169.593

GRUPO	F	GI	GII	H
Sueldo	182.704	203.190	222.485	242.903

**Personal Técnico**

GRUPO	T5	T6	T7	T8
Sueldo	146.421	158.842	169.601	179.663