

**24055** RESOLUCION de 15 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Scandinavian Airlines System, SAS».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Scandinavian Airlines System, SAS» (código número 9004582), que fue suscrito con fecha 10 de agosto de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de los distintos Centros de trabajo, en representación de los trabajadores, 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, 15 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VI CONVENIO COLECTIVO

### SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM S A S

#### CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Objeto.— El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre Scandinavian Airlines System y el personal que a su servicio está contratado en España (con el deseo de obtener una mayor satisfacción social y laboral de sus empleados).

Art. 2. Ambito territorial.— El presente Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por SAS en todo el territorio español. La aplicación de este Convenio alcanzará a todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecido o que establezca en el futuro dentro del territorio español.

Art. 3. Ambito personal.— Este Convenio afectará a todo el personal empleado localmente en España, mediante contrato verbal o escrito, sin perjuicio de que aquellos que ocupasen puestos de dirección o confianza, así como los trabajadores extranjeros enviados por la casa matriz, quedaran excluidos del presente Convenio si, por su propia voluntad, así lo manifestasen.

Art. 4. Plazo de vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1992 cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la Autoridad Laboral competente y permanecerá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1994, siendo prorrogable tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

No obstante lo anterior, el complemento de domingos del artículo 26 y el nuevo importe de comida del Artículo 10 serán abonados a partir del 1 de Julio de 1993.

El presente Convenio podrá ser revisado a petición de cualquiera de las dos partes si la situación laboral empresarial así lo aconsejara.

Art. 5. Se constituye una comisión mixta, dirección-empleados, a todos los efectos legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones dictadas en el desarrollo del mismo.

Art. 6. Constituyendo un todo Orgánico el presente Convenio, las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

Art. 7. Si durante la vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general para todas las Compañías aéreas extranjeras en España y su personal, se entenderá que el presente Convenio se integrará al de carácter general en todo aquello que sea más favorable para el trabajador. En todo caso, serán respetadas las situaciones de hecho que con carácter individual excedan de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 8. Organización del trabajo.— Compete a la Empresa exclusivamente la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, administrativa y explotación, así como el mando, que en virtud del principio de autoridad, ejercerá a través de los canales jerárquicos que se establezcan.

Art. 9. Jerarquías.— Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos, deberá plantearla, en primer lugar, ante su superior inmediato, o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

#### CAPITULO 2. CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 10. El personal al servicio de la Cía. Scandinavian Airlines System, SAS, se integrará en función de su preparación laboral a tenor de los niveles y definiciones expresadas a continuación en este Convenio, así como la correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales establecidos, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías se expresan igualmente en esta clasificación profesional.

##### NIVEL I. Categoría laboral: Subalternos.

- a) Botones
- b) Ordenanzas

##### NIVEL II. Categoría laboral: Auxiliares.

- Telefonistas.
- Conductores.
- Mecanógrafas.
- Cajeros.
- Promotores de Ventas.
- Empleados de Billetes y Reservas.
- Contabilidad.
- Empleados de Tráfico.
- Azafatas de tierra sin experiencia.

##### NIVEL III. Categoría laboral: Oficiales de 2a.

- Telefonistas/Información-Recepcionista.
- Cajero.
- Secretarias.
- Promotores de Ventas.
- Empleados de billetes y reservas.
- Contabilidad.
- Oficiales de Tráfico.
- Azafatas de Tierra y Conductores, todos con una experiencia que destaquen del Nivel II.

##### NIVEL IV. Categoría laboral: Oficiales de 1a.

- Cajero principal.
- Secretarias.
- Supervisión de Distribución/Almacén.
- Empleados de Ventas.
- Billetes.
- Reservas.
- Contabilidad.
- Oficiales de Tráfico y Azafatas de Tierra, todos con una experiencia que destaquen del Nivel III.

##### NIVEL V. Categoría laboral: Jefes de 3a.

- Empleados de Ventas.
- Billetes.
- Reservas.
- Contabilidad.
- Tráfico.
- Azafatas de Tierra.
- Secretarias de Dirección, con mucha experiencia.

## NIVEL VI. Categoría laboral: Jefes de 2a.

Todos los del Nivel V con una experiencia que destaquen del nivel anterior.

## NIVEL VII. Categoría laboral: Jefes de 1a.

Jefes que, por su experiencia, conocimientos y responsabilidad, destaquen del Nivel VI.

## CAPITULO 3. CONTRATACION, INGRESOS Y ASCENSOS.

Art. 11. La contratación o ingreso del personal en la Compañía se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales al efecto, de general aplicación, y las disposiciones de la Empresa basadas en las específicas que se determinen en este Convenio.

Art. 12. El personal será contratado de alguno de los modos siguientes:

- a) Fijo.
- b) De cualquier otra manera que la legislación vigente autorice.

Art. 13. El ingreso del personal en la Compañía se hará siempre por un periodo de prueba de tres meses para los empleados Administrativos, y un mes para los subalternos. Una vez superado dicho período, se pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía.

Art. 14. Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Compañía anunciará dicha vacante a todo el personal, estableciendo una fecha límite de un mes para aceptar solicitudes. La Compañía podrá cubrir la vacante producida con el personal del exterior si las circunstancias así lo aconsejasen.

En el caso de recibir varias solicitudes de personal de plantilla, para cubrir la supuesta vacante, la Compañía tendrá en cuenta para la elección las aptitudes personales de los solicitantes y su antigüedad en la Compañía.

Art. 15. La contratación de personal no fijo, solamente se hará de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Art. 16. La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos temporales de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio, o por otros motivos análogos imprevisibles, por un tiempo no superior a seis meses. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto, continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual sin merma alguna, ni disminución por ningún concepto.

Art. 17. El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de desempeñar cargo de categoría de superior calificación será retribuido con una compensación económica pactada entre el empleado y la Empresa, siempre que hubiese de ejercer tal función por período superior a tres meses laborales continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito, a través del Jefe inmediato.

## ASCENSOS

Art. 18. Se consagra como principio el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados por esta sección.

Art. 19. Exclusivamente los empleados del Nivel II ascenderán al Nivel III, en un tiempo que, en ningún caso, será superior a dos años. El ascenso de los demás empleados a nivel superior, tendrá lugar cuando haya aumentado el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de los mismos, a juicio de la Dirección.

Art. 20. La Compañía cuidará de la promoción y formación de los empleados, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 21. Escalafón.- El escalafón de la plantilla del personal de la Compañía será ordenado de mayor a menor, por niveles profesionales, y, dentro de los mismos, por la mayor antigüedad en la Compañía. Constará de los siguientes detalles:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Nivel profesional y categoría.
4. Puesto de trabajo.
5. Localidad.
6. Fecha de ingreso en la Compañía.
7. Sueldo base.

Art. 22. Anualmente se publicará el escalafón para conocimiento de los empleados. Durante un periodo de 30 días, a partir de la fecha de esta publicación, el personal afectado podrá hacer la oportuna reclamación ante la propia Compañía, quien en el plazo más breve posible, y atendiendo a la representación del personal, hará la oportuna rectificación, si procede, publicando un nuevo escalafón.

## CAPITULO 4. JORNADA LABORAL

Art. 23. La jornada laboral será de 39 horas semanales de promedio durante todo el año para todo el personal.

Este horario se establecerá de acuerdo con las diferentes necesidades de cada departamento.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana, se distribuirán de modo que, en ningún día el trabajador realice más de nueve, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Art. 24. Todos los trabajadores dispondrán dentro de su jornada laboral continuada, de una hora diaria para el almuerzo, media hora concedida por la Empresa dentro de la jornada laboral, y media hora por cuenta de los empleados.

Art. 25. Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como media jornada de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Art. 26. Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán la cantidad de 7.000 pesetas por cada domingo que coincida en su turno normal de trabajo y que corresponda a la jornada ordinaria y los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán la parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado, cada domingo.

Art. 27. Aquellos trabajadores a los que, por razones de servicio, se les obligue a realizar su trabajo en domingo, en lo posible no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo efecto deberá establecerse el turno rotativo procedente.

Art. 28. En forma general, y dentro de los límites de la jornada laboral establecidos en el Artículo 23, se podrán respetar los horarios que los empleados hayan pactado y vengán disfrutando con anterioridad al presente Convenio.

## CAPITULO 5. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Art. 29. El trabajo a realizar en horas extraordinarias, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa, y la libre aceptación de los trabajadores.

Art. 30. Son horas extraordinarias las que realice el personal fuera del horario de la jornada normal establecida para el trabajador afectado. Siempre que se dé alguna de las circunstancias siguientes, las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

1. Con el 75% de recargo en los casos que siguen:
  - a) Las trabajadas a continuación de la jornada laboral.
  - b) Que se trate de incorporación previa a la jornada laboral normal.

2. Con el 100% de recargo en los casos que siguen:

a) Las trabajadas el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el establecido a tal fin en el horario de trabajo respectivo.

b) Cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral, y se encuentre fuera del lugar de trabajo, deba reincorporarse a éste.

c) Las realizadas en día considerado festivo, de acuerdo con el calendario publicado por las autoridades laborales.

d) El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21.00 y las 6.00, percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% de los conceptos a), b) y c), del Artículo 30, en función de las horas trabajadas en este periodo. Este suplemento es totalmente

independiente, y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al empleado por otro concepto.

Art. 31. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 32. Una hora de trabajo iniciada se computará como hora entera con tal de que se haya trabajado más de 30 minutos, y como media hora si se ha trabajado más de 15 minutos.

El pago de estos suplementos se efectuará mensualmente, con la liquidación del mes siguiente.

Art. 33. Las horas extras realizadas, podrán ser remuneradas, o compensadas con tiempo libre, a elección del empleado, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiere correspondido a la compensación económica. La compensación con tiempo libre, se efectuará como máximo dentro de los dos meses siguientes a su realización, siempre que, a juicio de la Dirección, sea factible.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria.

## CAPITULO 6. RETRIBUCIONES.

Art. 34. Retribuciones al personal.- El empleado percibirá en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que le corresponda según el Nivel salarial establecido, de acuerdo con el ANEXO (Tabla Salarial) de este Convenio, y dentro de los cinco últimos días de cada mes natural en el que haya sido devengado.

La remuneración mensual se compondrá de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento salarial.

a) Sueldo base.- Según Anexo.

b) Antigüedad.- El complemento salarial de antigüedad quedará constituido por un trienio, equivalente al 7,5% del salario base de cada categoría, que comenzará a hacerse efectivo al cumplir los primeros tres años de servicio en la Empresa.

A partir del cuarto año de servicio, dicho complemento de antigüedad comenzará a satisfacerse año tras año, mediante la aplicación del 2,5% del salario base de cada categoría, en lugar de abonarse al cumplir los periodos de tres años.

Art. 35. Además del pago de las doce mensualidades del año, se abonarán tres pagas extraordinarias anuales: en los meses de marzo, julio y diciembre.

Art. 36. El importe de estas pagas estará compuesto por el sueldo base, antigüedad, y complemento salarial.

Art. 37. Al personal ingresado en el transcurso del año, o que cesare durante el mismo, se le abonarán

las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días, se computará como unidad mensual completa.

Art. 38. Los conceptos a) y c) del Artículo 34, se revisarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje pactado en cada Convenio, siempre a partir del 1 de Enero de cada año, siendo con carácter retroactivo su percepción, si la firma del mismo fuera posterior a esta fecha.

Art. 39.-

a) Los trabajadores en activo tendrán como incremento de este Convenio el aumento que consta en las Tablas Salariales para 1992, 93 y 94, resultando con ello un incremento final al 31 de Diciembre de 1994 sobre el 31 de Diciembre de 1991 del 14%, incluidos la antigüedad y demás complementos salariales. El aumento para 1992 será el 5%; 1993: el 4% y 1994: el 4,5%; incluida en todo caso la antigüedad.

El incremento establecido en el párrafo anterior se efectuará de acuerdo con la estructura salarial del V Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a la renegociación de la estructura salarial a partir del 1 de Enero de 1995. En todo caso, se acompañan Tablas de Salarios Base para 1992, 1993 y 1994.

El importe por antigüedad devengado hasta el 31 de Diciembre de 1973, no sufrirá variación alguna.

El incremento de retribuciones pactado para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1992 y el 31 de Diciembre de 1994 comprende todos los aumentos que por razón de este complemento de antigüedad pudiera tener cada empleado y, por tanto, este aumento por antigüedad será deducido de otras retribuciones para no alterar el resultado total.

b) El complemento salarial consiste en una cantidad variable, cuya valoración será efectuada por la Dirección de la Empresa, con el fin de estimular el rendimiento profesional del empleado. Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1992 y el 31 de Diciembre de 1994 será el concepto a través del que se ajuste la diferencia del aumento del salario base y de la antigüedad y el catorce por ciento.

c) Las retribuciones se revisarán a partir del 1 de Enero de 1995 de acuerdo con lo que resulte de la negociación que al efecto se establezca entre los representantes de los trabajadores y la Empresa.

Si la negociación no llega a buen término, las partes, conjuntamente, nombrarán un mediador con el fin de resolver las discrepancias en los aumentos retributivos. El mediador tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

a) La situación económica de la Empresa y, especialmente, de sus centros en España.

b) La situación económica general y las recomendaciones, en su caso, del Gobierno español y de instituciones como la O.C.D.E. en materia de salarios.

c) La situación del sector aéreo.

d) Los aumentos de las cotizaciones sociales.

e) Los incrementos de productividad.

f) Los aumentos previsibles del I.P.C.

Art. 40. Se establece una percepción económica de 825 pesetas diarias, por empleado, en concepto de comida. Esta percepción será revisada anualmente, a partir del 1 de enero de cada año. Se computarán por norma, 20 días mensuales durante 11 meses al año, prorrateándose esta cantidad entre los doce meses del año.

## CAPITULO 7. VACACIONES

Art. 41. Todo el personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones, anuales y retribuidas, de 23 días laborables,

prorrateándose este período en los casos de trabajadores que desarrollen su actividad por un período inferior al año natural.

Los empleados tendrán derecho al período vacacional citado anteriormente, durante sus tres primeros años de permanencia en la Empresa. A partir del cuarto año, disfrutarán de un día laborable más de vacaciones por cada año de servicio, hasta un máximo de 26 días laborables, salvo el que contase con 45 años de edad y un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa, que gozará de 28 días laborables anuales.

Art. 42. Los empleados que sean contratados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, podrán disfrutar de período vacacional anual, dentro del año en que este período se devengue.

En cualquier caso, los empleados deberán disfrutar de las vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente, no pudiendo acumularse en años posteriores el período vacacional no gozado en ese tiempo.

Art. 43. La concesión de las vacaciones al personal, se hará utilizando el sistema rotativo. Sin perjuicio de ello, los trabajadores que tengan hijos de edad escolar, podrán disfrutar sus vacaciones en dos períodos, uno de ellos no inferior a dos semanas, coincidiendo con los períodos de vacaciones de los Centros Escolares. El resto del personal podrá también fraccionar sus vacaciones en dos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dentro de cada Departamento.

Tendrán preferencia, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la misma. Esta prioridad en elección entre los empleados de la misma categoría laboral, se ejercerá el primer año, y en los años siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad.

Art. 44. La facultad mencionada en el artículo anterior se refiere a la totalidad de las vacaciones, si se disfrutan sin interrupción, o solamente el período mayor, en caso de que se fraccionen.

Art. 45. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriera el trabajador internamiento clínico, o enfermedad que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del 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 compensarles íntegramente cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### CAPITULO 8. INCAPACIDADES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS.

Art. 46. El trabajador declarado incapacitado total o parcialmente para el desempeño de la misión que tenía asignada será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

a) Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.

b) Caso de que no se halle cualificado para el desempeño de otra función, la Compañía se compromete a dotarlo de la preparación suficiente para el desempeño de la misma.

Este artículo tendrá validez hasta la fecha que quede cubierto en su totalidad por el Seguro Montepío de Loreto.

Art. 47. La Empresa se compromete a garantizar un puesto de trabajo a los conductores, en el supuesto de retirada de permiso de conducir, ya sea por accidente, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud, que deben efectuar periódicamente.

Art. 48. En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a los empleados una prestación

complementaria entre lo reconocido por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la retribución total percibida por el empleado durante el último mes de trabajo inmediatamente anterior al comienzo de la enfermedad o accidente. Esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de treinta y seis meses. El empleado deberá informar a la Empresa, a la mayor brevedad posible, las notificaciones de la Baja, presentando los justificantes médicos correspondientes.

Art. 49. El personal de la Empresa tendrá derecho a Licencia retribuida en los casos, y por el tiempo que se expresan a continuación:

a) Cuatro días laborables, por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos. En el caso de que la enfermedad o defunción, hubiese ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse a cinco días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio.

d) Un día por traslado domicilio habitual.

e) Un día laborable por matrimonio de hijos o hermanos. Si fuera en distinto lugar al de residencia habitual del trabajador, se ampliará de acuerdo con la duración del viaje.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

Art. 50. Con la mayor antelación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su jefe inmediato, el hecho que diere motivo a la licencia retribuida.

Art. 51. Serán justificadas, con goce de haberes, las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la mayor antelación posible, y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado, y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Art. 52. El empleado podrá solicitar días de permiso sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas, a juicio de la Dirección de la Empresa.

#### CAPITULO 9. EXCEDENCIAS

Art. 53. Los trabajadores de plantilla con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias sin sueldo ni retribución alguna, por un período no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo de la antigüedad.

La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Art. 54. En los casos en que la excedencia no supere dos años, el empleado tendrá derecho a incorporarse a su mismo puesto de trabajo. En las excedencias de un mayor período, se aplicará la Ley Laboral vigente.

Art. 55. El personal masculino que hubiera de prestar el servicio militar obligatorio, o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que durase su permanencia en el Ejército. Mensualmente, recibirá el 50% de la retribución total percibida el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitiesen realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados a todos los efectos de antigüedad, ascensos, etc.

Art. 56. Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos, o cumplimiento del servicio militar obligatorio, o incorporación por movilización, serán reincorporados en su función y categoría en la Empresa, si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación, aun cuando no existiera vacante por aplicación del principio de reserva de plaza contenido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 57. La mujer trabajadora que cause baja por maternidad, podrá optar entre las siguientes situaciones:

1. Continuar su trabajo en la Empresa, una vez disfrute de la licencia de maternidad.

2. Rescindir su contrato, percibiendo una dote consistente en una mensualidad de sueldo por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades de compensación económica.

3. Quedar en situación de excedencia voluntaria especial, no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja. De acuerdo con la Empresa, podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

#### CAPITULO 10. CESES.

Art. 58. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiere el escrito notificadorio, devolverá al interesado su duplicado expresando la fecha de su recepción, con su firma.

#### CAPITULO 11. TRASLADOS.

Art. 59. Los traslados podrán ser de tres maneras: voluntarios, forzosos o temporales.

Art. 60. Traslado voluntario.- La Compañía anunciará las vacantes o nuevos puestos de trabajo entre todos los empleados.

Podrán solicitar traslado voluntario los empleados que se crean capacitados para desempeñar el cargo.

Si fueran varios los solicitantes, la Compañía realizará una selección entre los mismos, teniendo en cuenta que en igualdad de condiciones, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 61. La Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión, del empleado y los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 62. El empleado percibirá las dietas correspondientes durante el primer mes y, además, el sueldo pactado que le pueda corresponder.

Art. 63. Traslados forzosos.- La Compañía hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente, teniendo en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de condiciones, se trasladará a los empleados más modernos en la Empresa. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Art. 64. Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre el traslado, o rescindir su contrato mediante indemnización que se fije de acuerdo con la Ley.

Art. 65. Los empleados que llevasen más de 12 años de antigüedad en la Empresa o con una edad superior a los 40 años, no podrán ser trasladados forzosamente, a menos que la Empresa decidiese cerrar el centro de trabajo previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Art. 66. Traslados temporales.- En el caso de que, bien por necesidades del servicio, bien por motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Delegación, o bien para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, fuese necesario desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, y a fin de paliar en lo posible los indudables trastornos de toda índole, que dichos traslados temporales causan a los empleados y sus familias, deberá reducirse el mínimo posible, no debiendo exceder en ningún caso de tres meses seguidos, para lo cual la Empresa organizará un sistema de turnos forzosos entre todo el personal del distrito perteneciente al departamento que corresponda.

Art. 67. En los casos en que previamente se conozca que la duración del traslado vaya a sobrepasar los tres meses, se hará con carácter voluntario, y en este caso, podrá el empleado, si así lo desea, trasladar a su familia con cargo a la Empresa, y a la mayor conveniencia de la misma.

Art. 68. El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades y las de su familia en su caso, que someterá a la aprobación de la Empresa.

Art. 69. La dirección puede requerir a los empleados el uso de los uniformes inherentes al servicio, que serán suministrados por la Empresa, bajo las condiciones que aquella decida.

#### CAPITULO 12. PREVISION SOCIAL.

Art. 70. Seguridad Social Complementaria.- Las bases de cotización por vejez e invalidez se mejorarán al tope máximo establecido por la Ley en cada momento.

Art. 71.

a) La Empresa se obliga a mantener para los trabajadores fijos de plantilla el Fondo Social de Tierra concertado desde el mes de Agosto de 1976 con el Montepío de Loreto.

El porcentaje de cobertura de las primas de jubilación de este fondo social seguirán siendo abonadas como hasta ahora:

Empresa 60 por ciento, Trabajador 40 por ciento.

b) La Empresa se obliga a mantener para todos los Trabajadores y a cargo de la misma el Concierto Colectivo ya concertado con MUSINI.

Art. 72.- Los empleados de la Empresa que hubieran prestado servicios a la misma en un período superior a quince años tendrán derecho por los servicios prestados a un premio diferente según sea la edad de jubilación y en las siguientes cuantías:

Si la jubilación se produce a los 60 años: el importe de seis mensualidades ordinarias.

Si a los 61 años: cinco mensualidades ordinarias.

Si a los 62 años: cuatro mensualidades ordinarias.

Si a los 63 años: tres mensualidades ordinarias.

Si a los 64 años: dos mensualidades ordinarias.

Si a los 65 años: una mensualidad ordinaria.

**ANEXO AL VI CONVENIO COLECTIVO DE SAS****TABLAS SALARIALES**

P E S E T A S			
=====			
	ENERO 92	ENERO 93	ENERO 94
Nivel I (a) Bot.	77.696	79.638	82.027
Nivel I (b) Ord.	103.001	105.576	108.743
Nivel II Aux. Admín.	113.668	116.510	120.005
Nivel III Oficial 2a.	128.311	131.519	135.465
Nivel IV Oficial 1a.	136.743	140.162	144.367
Nivel V Jefe 3a.	162.045	166.096	171.079
Nivel VI Jefe 2a.	178.918	183.391	188.893
Nivel VII Jefe 1a.	195.771	200.665	206.685

**24056** RESOLUCION de 15 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002742), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1993, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados 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 de Trabajo 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, 15 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Normas generales**

Artículo 1.º *Objeto*.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre INPRESA y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.—El presente Convenio afectará al personal de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa.

El Convenio regirá en los Centros de INPRESA.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia*.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo, y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1993.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1993, considerándose prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes, comunicándose a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

Art. 4.º *Compensación y absorción*.—Este artículo será de aplicación a todos los conceptos excepto nocturnidad.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de sus conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia aplicativa si considerados en su conjunto y en cómputo anual, sumados a los mínimos legales vigentes con anterioridad a tales disposiciones superasen el nivel total retributivo, también en cómputo anual de este Convenio. En otro caso, las condiciones económicas emanadas del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual por los aumentos que en el futuro puedan establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales o contratos individuales de trabajo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedar sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias objetase e invalide alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 6.º *Comisión paritaria*.—Se crea la comisión mixta que se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido, que estará compuesta por:

Representación de los trabajadores: Almudena Benito, Fernando Sagasetta, Carlos Candel y Fernando López.

Representación de la Empresa: Javier Pascual, Joaquín Fernández Fernández y Javier Aldea.

A falta de algún miembro designado en esta Comisión, o todos, por imposibilidad manifiesta de comparecencia, serán sustituidos por otros miembros del Comité de Empresa, y en cuanto a la parte económica, por las personas que designe la dirección.

Art. 7.º *Normativa supletoria*.—Las materias que no estén reguladas en el Convenio se regirán por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral d