

Relaciones de entidades	Número módulos	Pesetas
Asociación Promoción Gitana	5	4.000.000
Disminuidos Físicos, Aragón	1	800.000
Asociación Social y Cultural Sopena, OSCUS	2	1.600.000
Centro Santa Magdalena Sofia	1	800.000
Fundación Federico Ozanam	1	800.000
Asociación contra el Paro Almozara, ACOPAL ..	1	800.000
Asociación de Vecinos, Lanuza, Casco Viejo	1	800.000
Total	20	16.000.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21978 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Transportes Aéreos Portugueses, Sociedad Anónima, Sucursal en España».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Transportes Aéreos Portugueses, Sociedad Anónima, Sucursal en España» (código de Convenio número 9005042), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 20 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE «TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES, SOCIEDAD ANONIMA, SUCURSAL EN ESPAÑA» (TAP)

CAPITULO I

Objeto, ámbito y validez

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Transportes Aéreos Portugueses, Sociedad Anónima, Sucursal en España», y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial, no afectando al personal trasladado de la casa central, aunque resida en España.

Artículo 2. Ambito de aplicación personal.

1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre TAP y su personal contratado en España.

2. El personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, quedará automáticamente adherido a este Convenio.

Artículo 3. Ambito de aplicación 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.

Artículo 4. Tiempo de validez.

Este Convenio entrará en vigor una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos a partir de 1 de enero de 1995, y su vigencia será de tres años, prorrogables por periodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que anteceden a su caducidad no fuera pedida su revisión o anulación.

CAPITULO II

Naturaleza del contrato

DEFINICIONES, CATEGORÍAS PROFESIONALES, ESQUEMA BÁSICO DE CARRERAS PROFESIONALES Y PRINCIPIOS GENERALES DE ENCUADRAMIENTO

Artículo 5. 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.

Artículo 6. Personal fijo.

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

Artículo 7. Personal temporal.

Podrán realizarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado dentro de los ramos de actividades de la empresa.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En este supuesto, los contratos tendrán una duración no superior a seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad con una duración máxima de tres años con prórrogas acordadas entre las partes por periodos no inferiores a aquellos que se establezcan por las normas aplicables.

Artículo 8. Definiciones.

Para efectos de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio se entien- de 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 relativa 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) Tiempo 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) Escalón de progresión salarial: Posición salarial intermedia entre funciones de complejidad y exigencias semejantes.

Artículo 9. Categorías 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 Jefatura podrán ser integrados en el nivel de Técnicos, con categoría profesional equivalente, sin disminución de retribución, siempre que las funciones ejercidas no sean predominantemente aquéllas.

3. La dirección podrá nombrar titulares para cargos de Dirección Comercial, Administración y Escalas, Jefe de Carga y representación regio-

nal, los cuales podrán ser remunerados con un subsidio por el ejercicio de dichas funciones.

4. Los valores de los subsidios serán los siguientes, a partir de 1 de enero de 1995:

Para Director comercial, 37.992 pesetas.

Para Director administrativo, 28.171 pesetas.

Para Jefe de Escala, Jefe de Carga y representantes regionales, 16.252 pesetas.

5. El pago del subsidio mensual referido en el punto anterior será efectuado en las quince pagas anuales.

Artículo 10. *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 tendrán por base las exigencias de las tareas desempeñadas, formación profesional y los conocimientos teóricos necesarios, o grado de autonomía de las decisiones a tomar en el desempeño de las tareas, o tiempo de práctica y aprendizaje necesarios, bien con esfuerzo físico o mental.

Artículo 11. *Ingresos.*

1. La empresa TAP informará a los Delegados de Personal y, en su ausencia, a las Secciones Sindicales, de cualquier vacante que se produzca o plaza nueva que se cree.

2. El ingreso en la empresa TAP se hará de acuerdo con las normas definidas por la empresa, por ejemplo, en lo referente a conocimientos escolares o profesionales exigidos por las funciones a desempeñar, sin perjuicio de las disposiciones legales sobre esta materia.

3. Durante el período de prueba de dos o seis meses para trabajadores ordinarios y titulados, respectivamente, cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente el contrato, sin aviso previo ni necesidad de invocación de motivo o alegación de causa justa, no teniendo la otra parte derecho a ningún tipo de indemnización.

Artículo 12. *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. 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 comunicación de servicio, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a diez días, para la presentación de solicitudes, con notificación a los representantes de los trabajadores mediante copia del anuncio para su publicidad general dentro de la compañía, incluso entre los ausentes.

4. La empresa decidirá cuál es el candidato idóneo para la vacante o plaza nueva.

5. A la vacante o plaza nueva podrán presentarse trabajadores de la misma categoría o de la inmediatamente inferior. Los trabajadores de otras categorías sólo podrán presentarse si no existiesen solicitudes de trabajadores de las categorías anteriormente mencionadas, o si éstos no reúnen las condiciones y requisitos exigidos.

6. Todos los casos de ascenso o vacante de categoría superior estarán sujetos a un período de pruebas de entre dos y seis meses para los trabajadores ordinarios y titulados, respectivamente.

7. La empresa se reserva el derecho de admitir personal del exterior, siempre que considere que no exista ningún trabajador que reúna las condiciones necesarias para ocupar la plaza nueva.

Artículo 13. *Colocación en los escalones de la tabla salarial.*

1. Cualquier promoción de los empleados de TAP a una categoría profesional superior se efectuará obligatoriamente al escalón inicial de la respectiva categoría, excepto en situaciones excepcionales. En el caso de contratación de nuevo personal, su encuadramiento dentro de la categoría que le corresponda se realizará de acuerdo a sus méritos, a juicio de la dirección.

2. Lo dispuesto en el apartado 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.

Artículo 14. *Cobertura de vacantes y condiciones de preferencia.*

1. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por nombramiento interno o externo, entre candidatos que reúnan los requisitos para la función, abriéndose, si fuera el caso y para el efecto, el respectivo concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en la reglamentación específica de las carreras profesionales.

2. En la cobertura de vacantes, y en caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los candidatos que ya sean trabajadores de la empresa, respetándose el siguiente orden de preferencia:

- De la misma especialidad.
- Los más antiguos, y dentro de éstos, los de más edad.
- Los de menos remuneración.

Artículo 15. *Sustituciones temporales.*

1. La sustitución temporal de un trabajador se hará, en principio, por otro de igual categoría. Cuando esto no fuera posible el Director designará, por despacho específico, al sustituto, sin que tal sustitución le dé derecho a ocupar definitivamente el cargo.

2. En los términos del apartado 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, y siempre que la sustitución sea realizada por un período mínimo de cuatro días consecutivos.

Artículo 16. *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 habrá lugar a lo dispuesto en el apartado 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:

- Su retribución mínima.
- Su antigüedad en la empresa.
- La categoría y la respectiva antigüedad, en el supuesto de no obtener aprobación en los cursos o pruebas a que se refiere el número 1.

Artículo 17. *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, sistemática y periódicamente evaluadas, 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 recíprocos, en cuanto a la integración en ese lugar.

2. Las carreras profesionales se basarán, además de en la gestión provisional de los recursos humanos, en los siguientes procedimientos:

a) Caracterización de la estructura de la empresa según funciones que la integran.

b) Agrupación de funciones por «área de actividad».

c) Definición de varias líneas de carreras en cada «área de actividad».

d) Articulación lógica de 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 subárea, una vez oídos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *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, asumiendo como representante del Consejo de Administración de la com-

pañía toda la autoridad, la cual es ejercida por él o a través de los responsables de las respectivas aéreas.

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 puesto de trabajo.

3. La empresa, dedicada fundamentalmente al servicio de transporte aéreo, por su objeto requiere desplazamientos del personal dentro y fuera de España. Con este propósito, la empresa y los trabajadores acuerdan que constituye parte de la organización técnica y directiva de la empresa establecer los desplazamientos geográficos del personal a fin de cubrir las necesidades de la empresa y sin perjuicio de la aplicación de las dietas y compensación de gastos regulados en los artículos 40, 42 y 45 de este Convenio.

No obstante, los traslados de personal que impliquen cambio de residencia podrán tener las siguientes causas:

a) A petición del personal: En este supuesto se requerirá solicitud y confirmación escrita del interesado y de la empresa con inclusión de categoría, jornada y salarios en el nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el empleado de conformidad con lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *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 adecuada.

2. Con base en este criterio, todo trabajador deberá efectuar no sólo 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, dentro de los límites legales.

3. Aun con base en este criterio, se procederá a las sustituciones que por necesidad del servicio puedan ocurrir, incluso aunque exista reconversión profesional.

Artículo 20. *Cualificación profesional.*

La empresa TAP se obliga a emitir documento comprobativo de grado de cualificación por exigencia de la misma con aprovechamiento.

Artículo 21. *Acceso a un escalón superior.*

1. El acceso a un escalón superior en cada nivel salarial que consta en la tabla salarial que constituye el anexo I se basa en los siguientes principios generales:

a) Transcurso de dos años, considerado como mínimo.
b) Méritos profesionales, según los criterios definidos en el ámbito de cada carrera profesional.

2. Criterio para la evaluación de la calidad de trabajo y proceso de reclamación:

a) Hasta finales del primer semestre de cada año, el Jefe correspondiente, en entrevista directa con el trabajador, procederá a la evaluación de la calidad de trabajo, de acuerdo con el esquema en vigor.
b) La evaluación será sancionada por el Delegado, dándole conocimiento de la decisión al trabajador. El empleado podrá reclamar contra esta decisión ante el Delegado en un plazo de cinco días contados a partir de la fecha en que se le dio conocimiento formal.

CAPITULO III

Derechos, deberes y garantías de las partes

Artículo 22. *Deberes de TAP.*

Son deberes de TAP:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.
b) Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de los subordinados.
c) No exigir a los trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional, sin perjuicio del régimen de polivalencia previsto en el presente Convenio.

d) Entregar a los empleados de cualquier nivel o categoría, y aun después de la finalización de la relación laboral, sea cual fuere el motivo de aquélla, certificado donde conste la antigüedad y funciones o cargos desempeñados, así como cualquier otra referencia expresamente solicitada por el interesado.

Artículo 23. *Obligaciones del trabajador.*

Son obligaciones del trabajador:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.
b) Dedicar todas sus energías de trabajo a la empresa durante la jornada laboral.
c) Cumplir puntual y asiduamente el horario de trabajo.
d) Informar a la empresa, tan pronto como sea posible, de su incomparecencia al servicio.
e) Cumplir los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicadas por la empresa y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
f) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
g) Tramitar la orden de traslado a otra oficina, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.
h) Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la empresa.
i) Participar, si la empresa lo requiere, en cursos de instrucción necesarios para el desempeño de su función.
j) Realizar, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la dirección solicite, en virtud del pacto de prestación de horas extraordinarias acordado en este Convenio.
k) Desempeñar con puntualidad, celo, diligencia y eficiencia, el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.
l) Participar a los superiores jerárquicos los accidentes y hechos anormales que se hayan verificado en el servicio.
m) No utilizar la calidad de trabajador de TAP para, directa o indirectamente, desarrollar cualquier actividad considerada ilícita por la ley.

Artículo 24. *Agravios.*

1. Todo trabajador que se sienta agraviado en su situación en la empresa planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.

2. En el supuesto de que no recibiera aquella satisfacción o contestación, previa notificación de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe superior, quedando en libertad de presentar escrito ante la dirección, en cuyo caso deberá obtener satisfacción o contestación definitiva.

3. Cuando la 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.

4. En todo este proceso, y desde su inicio, el trabajador deberá recabar la opinión de los Delegados de Personal y la empresa podrá igualmente hacerlo, aceptando su presencia junto con el trabajador.

Artículo 25. *Representación de los trabajadores.*

1. Los trabajadores estarán representados por los Delegados de Personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la ley.

2. 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 de Personal dentro de los límites de la ley.

4. Simultáneamente con los Delegados de Personal tendrán libertad de actuación dentro de los límites de la ley las Secciones Sindicales de los distintos Sindicatos legalizados.

CAPITULO IV

Disciplina

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 26. *Concepto de infracción disciplinaria.*

Constituye infracción disciplinaria 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.

Artículo 27. Poder disciplinario.

1. La empresa TAP tiene poder disciplinario sobre los trabajadores que se encuentran a su servicio.
2. El poder disciplinario es ejercido directamente por el Delegado o por el superior jerárquico del trabajador, bajo la orientación —y responsabilidad— de aquél o de su sustituto.

Artículo 28. Sanciones disciplinarias.

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

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

Artículo 29. 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 debe 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 suspensión se traduce en la no prestación de trabajos con pérdida de retribución y de cualquier otro beneficio complementario a la relación laboral, durante un período variable de uno a quince 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.

Artículo 30. Procedimiento disciplinario y plazo de prescripción.

1. No se podrá aplicar ninguna sanción disciplinaria sin la audiencia previa del trabajador, excepto en el despido, que se realizará de acuerdo con la ley.
2. En los casos en los que esté prevista una sanción superior a la reprensión escrita, es obligatoria la apertura de un expediente contradictorio.
3. La sanción disciplinaria será proporcional a la gravedad de la infracción y a la culpabilidad o negligencia del infractor.
4. El poder disciplinario prescribe en los plazos fijados por el Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

CAPITULO V**Presentación del trabajo****Artículo 31. Jornada laboral.**

1. La duración de la jornada de trabajo será fijada en treinta y siete horas y media semanales.
2. Los horarios de trabajo responderán, ya sea a los horarios de vuelo operando en España, para el personal del aeropuerto, como al funcionamiento de Agencias de Viajes y Carga, donde se encuentran instaladas las organizaciones propias de la empresa, para el resto del personal.
3. La jornada de trabajo será partida, con un descanso de una o tres horas, a ser fijado en el calendario laboral de la empresa. A requerimiento de la empresa y por razones organizativas o de producción, se podrá aplicar la jornada continuada en algunos o en todos los centros de trabajo, con notificación previa a los Delegados de Personal al menos con treinta días de antelación.
- Igualmente, podrá ser solicitada la jornada continuada para un determinado departamento o centro de trabajo, por los Delegados de los trabajadores; solicitud, que será analizada por la empresa, que posteriormente decidirá la conveniencia o no de su aplicación.
4. El descanso semanal será de dos días completos para todo el personal.

Artículo 32. Servicio de tráfico de aeropuertos.

1. Para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, sus horarios habrán de adaptarse con prioridad a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo

de cada temporada. La jornada laboral será la dispuesta por la ley, aunque, por acuerdo de las partes, la empresa pueda reducirla hasta treinta y siete horas y media semanales, si lo considera oportuno y beneficioso para la compañía y sus trabajadores.

2. La jornada de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas (entre las veintidós y las seis horas), en aquellas ocasiones en que el servicio así lo exija.

3. Entre las veintidós y las seis horas, la jornada podrá ser interrumpida para comer.

4. Los trabajadores del aeropuerto disfrutarán de jornada partida todo el año, pudiendo establecerse la jornada continuada cuando la dirección lo considere necesario.

5. Los trabajadores del aeropuerto tendrán el descanso semanal de dos días completos.

6. La jornada laboral será constituida por cinco días consecutivos de trabajo y dos días completos de descanso, de acuerdo con lo estipulado en el punto 5 de este artículo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la empresa, que sobrepasen del límite de la jornada laboral definida en los artículos 31 y 32.
2. De acuerdo al pacto obtenido en esta negociación colectiva, las partes acuerdan que los trabajadores realizarán, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la dirección les solicite, según las necesidades del servicio.
3. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con el artículo 34.
4. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial acuerdan admitir una variación, en más, de hasta el 100 por 100 en la jornada parcial laboral hasta su equiparación en horas trabajadas a la jornada ordinaria, siempre y cuando se les notifique con un preaviso de veinticuatro horas. Las variaciones de la jornada a tiempo parcial sólo darán derecho a devengar horas extraordinarias cuando superen el máximo de horas de la jornada ordinaria.

El contrato laboral con el personal a tiempo parcial estipulará las posibles variaciones a la alteración en más de la jornada parcial laboral.

Artículo 34. Importe de la hora extraordinaria.

1. Para todos los trabajadores, sin excepción, el importe de la hora extraordinaria será determinado por la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria (HE)} = H + 75 \text{ por } 100 (H)$$

donde:

$$H = \frac{(\text{Vencimiento base} + \text{antigüedad}) \times 15 \text{ pagas/año}}{273 \text{ días laborables} \times 7,5 \text{ horas/día}}$$

2. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las doce horas.

3. Por decisión de la empresa, las horas extraordinarias también podrán ser compensadas con descanso retribuido, cuando éstas superen diariamente el número de una hora extra realizada. En todo caso, y siempre que el trabajo extraordinario no supere una hora de tiempo, las horas extras serán abonadas en nómina.

Se entenderá como descanso retribuido al equivalente en tiempo normal del valor de la hora extra.

Todos los trabajadores realizarán los descansos compensatorios, dentro de los dos meses siguientes al de su realización, siempre en consonancia con las necesidades del servicio y que serán definidas por la empresa. Los descansos compensatorios que no hayan sido realizados en los dos meses siguientes, antes establecidos, serán abonados en nómina.

Artículo 35. Trabajo con retribución especial.

Las horas de trabajo, normales o extraordinarias, que se realicen en días festivos, en domingos o en nocturnidad (entre las veintidós y las seis horas), serán retribuidas de acuerdo a los siguientes suplementos:

Hora de domingo = 50 por 100 de H1.

Hora de festivo = 50 por 100 de H1.

Hora de nocturnidad = 40 por 100 de H1.

donde:

$$H1 = \frac{\text{Vencimiento base + antigüedad}}{30 \text{ días/mes} \times 7,5 \text{ horas/día}}$$

Artículo 36. *Trabajo intempestivo.*

El personal que por necesidad del servicio sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez cumplida 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 suceda a ese trabajo y los transportes.

Artículo 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.

CAPITULO VI

Remuneraciones

Artículo 38. *Remuneraciones.*

1. El trabajador recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que corresponda según la categoría en que esté encuadrado, más la antigüedad.

2. Se excluyen de este concepto las dietas complementarias previstas en el artículo 40.

3. Los trabajadores acreditarán ante la empresa el número de cuenta corriente y entidad bancaria donde la empresa realizará los abonos salariales por todos los conceptos.

Artículo 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 y cuya aplicación será efectiva desde el inicio del presente Convenio:

- Antigüedad de uno a cinco años: 1.625 pesetas por año.
- Antigüedad de seis a diez años: 1.925 pesetas por año.
- Antigüedad de once a quince años: 2.350 pesetas por año.
- Antigüedad de dieciséis a veinte años: 2.700 pesetas por año.
- Antigüedad de veintiún a veinticinco años: 3.050 pesetas por año.
- Antigüedad superior a veintiséis años: 3.350 pesetas por año.

3. Los valores recibidos por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se suponen actualizados. No teniendo que ser de cualquier forma reajustados, salvo cuando el trabajador cumpla un año de antigüedad o uno más, que percibirá el valor correspondiente según el esquema del punto 2 del presente artículo.

4. El valor de cada nivel de la tabla antes expuesta, ya actualizados para 1995, será revisado anualmente, a partir del 1 de enero de 1996, de conformidad con los pactos establecidos entre la empresa y los trabajadores.

5. El derecho de antigüedad se adquirirá anualmente en el mes en que el trabajador cumpla el primer año o uno más, con relación a la fecha de su admisión, a la de su adhesión al Convenio.

6. De la aplicación de las presentes disposiciones no podrá resultar la disminución del valor percibido actualmente por cualquier trabajador por efectos de «paga de antigüedad».

Artículo 40. *Dietas complementarias.*

Los trabajadores, en las condiciones previstas en este Convenio, tendrán derecho a dietas complementarias para:

1. Comida.
2. Residencia.
3. Transportes.

Artículo 41. *Comidas.*

1. Se establece para todo el personal un suplemento de 800 pesetas por día trabajado, a partir del 1 de junio de 1995.

2. A partir del 1 de enero de 1996, este valor será revisado anualmente de conformidad con los pactos establecidos entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 42. *Transportes.*

1. La empresa reembolsará al personal de 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 ésta, será abonado por el valor inicial de cada mes correspondiente al 25 por 100 del precio de la gasolina extra por kilómetro.

3. La responsabilidad civil inherente a la utilización de coche propio en servicio es íntegramente asumida por el trabajador.

4. En caso de desplazamiento al servicio de la empresa y con autorización de la misma se abonará al trabajador el billete de tren 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 veinticuatro y las seis horas, la empresa pagará mediante comprobante los gastos de aparcamiento o taxis.

Artículo 43. *Pagas extraordinarias.*

1. La empresa pagará además, de las doce 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 una de estas pagas será igual al sueldo del mes correspondiente, incluidos los subsidios de antigüedad, y de función y con excepción del subsidio de exención de horario de trabajo.

3. La paga de vacaciones será abonada cuando el trabajador disfrute de su mayor período de vacaciones, programado en el plano anual de vacaciones aprobado por la empresa.

Artículo 44. *Coste de la vida.*

1. Al inicio del primer semestre de cada año, la tabla salarial será revisada y actualizada de conformidad con los pactos establecidos entre la empresa y los trabajadores.

2. A partir del 1 de enero de 1995, la tabla salarial será actualizada en un 3,5 por 100.

Artículo 45. *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 número 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 aeropuerto a la ciudad o viceversa.

3. Las dietas de viaje surtirán efecto a partir de la hora local de salida de origen y cesan a partir de la hora en que se llega al punto de partida, según el siguiente horario:

a) Estancia en el destino o espera en tránsito inferior a veinticuatro horas:

- Período inferior a cuatro horas: 0 por 100.
- Período igual o superior a cuatro horas e inferior a ocho horas: 50 por 100.
- Período igual o superior a ocho horas e inferior a dieciséis horas: 75 por 100.
- Período igual o superior a dieciséis horas: 100 por 100.

b) Estancia en el destino o espera en tránsito superior a veinticuatro horas y no superior a noventa días:

Día de partida:

- Partida después de las veinte treinta horas: 0 por 100.
- Partida después de las doce treinta horas: 50 por 100.
- Partida antes de las doce treinta horas: 100 por 100.

Día de regreso:

- Llegada antes de las doce treinta horas: 0 por 100.
- Llegada antes de las veinte treinta horas: 50 por 100.
- Llegada después de las veinte treinta horas: 100 por 100.

c) De la aplicación acumulativa de estas reglas no podrá ser atribuido por un período inferior o igual a veinticuatro horas más del 100 por 100 de dietas de viajes.

d) Cuando por horarios de llegada a destino no tenga derecho a dietas se pagará contra presentación de factura.

4. Las dietas para alimentación, antes indicadas, no serán abonadas en los casos en que la comida respectiva haya sido tomada a bordo, y en los casos en que éstas 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, y cuando tal cosa 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 que 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 siempre que no los haya utilizado durante el período 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 este 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 vengan a sustituir éstas.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 46. *Vacaciones.*

1. Se establece para todo el personal, y a partir del presente Convenio, un período de vacaciones de veinticinco días laborales. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta un máximo de tres períodos.

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, y siempre y cuando el disfrute de las vacaciones no altere la productividad o atención a los vuelos programados o situaciones de emergencia.

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 Convenios.

4. Al marcharse de vacaciones el trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado, no sólo la paga de vacaciones, de acuerdo con lo estipulado en el punto 3 del artículo 43 del presente Convenio, sino también todos los devengos que le correspondan en ese período.

5. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el trabajador inter-namiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la empresa dentro, como máximo, de las veinticuatro horas siguientes al acontecimiento del hecho, 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 se disfrutarán hasta el 31 de diciembre del año a que hacen referencia.

7. Los trabajadores de nueva admisión podrán disfrutar de vacaciones en el mismo año de su entrada el tiempo proporcional a los meses trabajados, de acuerdo con el apartado 6 del presente artículo, pero nunca antes de haber finalizado su período de pruebas.

Artículo 47. *Licencias retributivas.*

Esta materia será regida por lo estipulado en la ley.

Artículo 48. *Licencias sin sueldo.*

1. El personal podrá disfrutar de licencias sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la empresa.

2. El tiempo que dure esta situación no contará para efectos de aumento por años de servicio.

Artículo 49. *Excedencia.*

Esta materia será regida por lo estipulado en la ley.

Artículo 50. *Servicio militar.*

Durante el período en que el trabajador permanezca en el servicio militar conservará el derecho al puesto que venía 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.

Artículo 51. *Enfermedad.*

1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión deberá comunicarlo a la empresa lo antes posible, y siempre en un plazo máximo de veinticuatro horas.

2. Es responsabilidad de cada trabajador obtener y enviar al superior inmediato los certificados de baja del Médico de la Seguridad Social, en un plazo máximo de setenta y dos horas, y el certificado 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 en la empresa y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

4. La empresa realizará un chequeo a todos los trabajadores.

CAPITULO VIII

Uniformes

Artículo 52. *Uniformes.*

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 IX

Terminación del contrato de trabajo

Artículo 53. *Término del 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. 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 formar parte de su personal.
3. Jubilación:

a) Jubilación obligatoria: La empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan la jubilación obligatoria para todo el personal al cumplir sesenta y cinco años.

b) Jubilación anticipada: No obstante lo dispuesto en el apartado a), la empresa podrá conceder la jubilación anticipada a los trabajadores que lo soliciten por escrito y hayan cumplido sesenta y dos años siempre y cuando medie petición escrita del trabajador, notificada al menos con seis meses de antelación a la empresa y no constituya una alteración de la producción.

CAPITULO X

Disposiciones final

Artículo 54. *Compensaciones y absorciones.*

Las mejoras acordadas en el presente Convenio se supeditarán 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 hubiere.

Artículo 55. Interpretación.

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

CAPITULO XI

Cláusula transitorias

Plan de jubilación

1. La empresa coparticipa, a partir del año 1990, con un 50 por 100 en un plan sistemático de jubilación para todos los trabajadores, de acuerdo con las ofertas del mercado, no pudiendo este porcentaje exceder la cantidad de 827.760 pesetas para dicho año.

2. A partir del 1 de enero de 1996, la revalorización del plan sistemático de jubilación será de acuerdo con los pactos establecidos entre la empresa y los trabajadores.

CAPITULO XII

Cláusula adicional

Comisión Paritaria

1. Se creará una Comisión Paritaria para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes del presente Convenio incluso su interpretación y vigilancia de cumplimiento de las materias y cuestiones atribuidas a la misma.

2. Esta Comisión estará compuesta por tres Vocales titulares y un Vocal suplente por cada parte, y celebrará sus reuniones en el domicilio de la empresa o en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

3. Constituirán materias atribuidas al conocimiento de la Comisión Paritaria para el ejercicio de sus funciones las siguientes: Cursos de formación y exámenes, ascenso a escalones superiores y promoción, excedencias voluntarias, sustituciones temporales, jubilaciones anticipadas y cualquier otra materia que le venga atribuida por ley, Convenio Colectivo o acuerdo entre partes.

ANEXO I

Tabla salarial

1 de enero de 1995

(En pesetas)

Categoría	I	II	III	IV	Función
A) Botones	103.631	110.082	116.531	—	Ordenanza (hasta dieciocho años).
B) Subalterno	122.978	129.428	135.875	142.299	Ordenanza/Recepcionista. Informadora/Chófer.
C) Auxiliar	144.901	151.352	157.800	164.246	Emp. Administrativo segunda. Emp. Comercial segunda. Emp. de Tráfico segunda.
D) Oficial tercera	170.695	177.145	183.592	190.043	E/C E/C/E O/T de primera. Secretaria/Promotores segunda. D/T/O de segunda
E) Oficial segunda	196.491	202.940	209.387	215.836	E/E E/C/E O/T Principal. Secretaria/Promotor primera. D/T/O de primera.
F) Oficial primera	222.283	228.733	235.179	241.629	Emp. Técnico Administrativo. Emp. Técnico Comercial. Emp. Técnico T/O. Secretaria principal. Promotor principal.
G) Ayudante técnico	248.079	254.525	260.975	267.422	Jefe Mostrador/Reservas. Supervisor Servicios Administrativos. Adjunto Jefe de Campo. Supervisor Escala. Jefe de Agencia.
H) Jefe segunda	280.318	286.767	293.215	299.652	Jefe de Ventas regional. Jefe Promoción Pax. Jefe Promoción Carga.
I) Jefe primera	306.114	319.010	331.905	344.848	Jefe de Campo. Jefe de Ventas. Jefe de Servicios Administrativos.

ANEXO II

Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vacante	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vacante
A	Sí	2	Sí	Sí	—	—
B	Sí	2	Sí	Sí	—	—
C	Sí	2	No	Sí	2	Sí
D	Sí	2	Sí	Sí	2	No
E	Sí	1	Sí	Sí	2	Sí
F	Sí	—	No	Sí	2	No

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vacante	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vacante
G	Sí	—	Sí	Sí	—	Sí
H	Sí	—	Sí	Sí	—	Sí
I	Sí	—	Sí	Sí	—	Sí

Nota: Pasaje de un empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4:

Cuatro años de empresa.
Vacante.