

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Encargados	35.100	74.700	162.900	259.200	364.050	450.000
Contramaestres/Delineantes. Sup. y primeros	34.650	73.350	161.550	258.300	360.900	448.650
Oficiales Administración de primera y segunda	29.250	64.800	148.050	238.500	335.250	414.900
Auxiliares/Ordenanzas	29.250	61.200	131.400	205.650	289.800	359.100
Por cuatrocientos cincuenta y cinco días:						
Oficiales primera y segunda	34.125	69.160	145.145	230.230	320.775	398.580
Oficiales tercera/Peones especializados	33.215	66.885	141.050	222.950	312.130	387.660

Tabla de salarios

	Sueldo Convenio mes	Plus distancia mes	Total mensual	Total doce meses	Total pagas Navidad/julio/ beneficios año	Paga octubre	Total año
Ingenieros	188.400	4.080	192.480	2.309.760	466.470	162.750	2.938.980
Licenciados	181.740	4.080	185.820	2.229.840	454.230	160.260	2.844.330
Peritos/Ingenieros Técnicos	167.490	4.080	171.570	2.058.840	427.320	154.890	2.641.050
Jefes Administrativos de primera/ Jefes Fción.	169.740	4.080	173.820	2.085.840	429.570	155.640	2.671.050
Jefes Administración de segunda/Ayudantes Técnicos	162.630	4.080	166.710	2.000.520	417.870	153.030	2.571.420
Encargados	153.210	4.080	157.290	1.887.480	396.450	149.490	2.433.420
Oficiales Administrativos de primera	150.930	4.080	155.010	1.860.120	392.940	148.650	2.401.710
Delineantes superiores	148.500	4.080	152.580	1.830.960	390.420	147.810	2.369.190
Oficial Administrativo de segunda/Contramaestre/Delineante	144.900	4.080	148.980	1.787.760	383.130	146.430	2.317.320
Auxiliar Administrativo/Ordenanzas	135.240	4.080	139.320	1.671.840	354.510	142.530	2.168.880

Tabla de salarios

	Sueldo Convenio diario	Sueldo Convenio anual	Plus distancia día	Plus distancia anual	Plus T. T. día	Plus T. T. año	Pagas Nav./jul. beneficios	Paga octubre	Total anual
Personal a un turno:									
Oficial primero	4.459	1.627.535	206	46.144			343.188	142.360	2.159.228
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	46.144			339.897	141.827	2.137.883
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	46.144			338.862	141.263	2.118.034
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	46.144			311.023	137.313	1.967.255
Peón	3.357	1.225.305	206	46.144			254.970	129.131	1.655.549
Personal a dos turnos:									
Oficial primera	4.459	1.627.535	206	46.144	212	52.152	343.188	142.360	2.211.380
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	46.144	212	52.152	339.897	141.827	2.190.035
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	46.144	212	52.152	338.862	141.263	2.170.186
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	46.144	212	52.152	311.023	137.313	2.019.407
Peón	3.357	1.225.305	206	46.144	212	52.152	254.970	129.131	1.707.701
Personal a tres turnos:									
Oficial primera	4.459	1.627.535	206	40.994	1.028	224.104	343.188	142.360	2.378.182
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	40.994	1.011	220.398	339.897	141.827	2.353.131
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	40.994	989	215.602	338.862	141.263	2.328.486
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	40.994	932	203.176	311.023	137.313	2.165.281
Peón	3.357	1.225.305	206	40.994	885	192.930	254.970	129.131	1.843.329

Nota: Salario Convenio por trescientos sesenta y cinco días.

Plus distancia para un turno, por doscientos veinticuatro días; para dos turnos, por doscientos veinticuatro días, y para tres turnos, por ciento noventa y nueve días.

Rotación dos turnos, por doscientos cuarenta y seis días, y tres turnos, por doscientos dieciocho días.

18543 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación el VIII Convenio Colectivo de «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación» (código de Convenio número 9003092), que fue

suscrito con fecha 3 de junio de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y la Delegada de personal, en representación de los trabajadores 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 y Migraciones 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, 5 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE «KLM COMPAÑÍA REAL HOLANDESA DE AVIACIÓN»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, de ámbito interprovincial, se aplicará en todo el territorio del Estado español donde KLM tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente, excepto en aquellos contratos realizados como personal de Alta Dirección.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 y finalizará el 31 de diciembre de 1996.

Será prorrogado automáticamente por periodos de un año natural (1 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.

Artículo 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 miembros del Comité de Empresa y/o 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.

Artículo 6. *Compensación.*

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

CAPÍTULO II

Organización y participación

Artículo 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.

Artículo 8. *Representación del personal.*

La representación del personal en la empresa corresponde al Comité de Empresa y/o 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.

El Comité de Empresa y 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 al menos trimestralmente 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.

Emitir informe en el plazo de quince días cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2. Emitir informe en el plazo de quince días con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

2.1 Modificaciones o cambios en la estructura de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2.2 Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

2.3 Planes de formación profesional de la empresa.

2.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2.5 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:

6.1 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.

6.2 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, incluyendo la denuncia de los contratos.

10. Recibir información de la empresa sobre los sueldos.

Será competencia del Comité de Empresa y de los Delegados de personal constituido como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de KLM en España, denunciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

En aquellos centros de trabajo en los que, según el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, no pueda haber Delegado de personal, los trabajadores de dichos centros podrán designar por mayoría, de entre los miembros del Comité de Empresa o 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 la representación social de los trabajadores.

El crédito de horas de cualquiera de los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de personal podrá ser acumulado, total o parcialmente, en uno o varios de ellos del mismo centro, sin rebasar el máximo total establecido.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación de los empleados.*

Todos los empleados estarán clasificados en uno de los grupos profesionales del anexo III, con su correlación de categoría laboral y descripción de funciones de acuerdo al anexo I.

Anualmente y antes del 1 de abril, la empresa expondrá en los tabloneros 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 ingreso.
4. Código de departamento.

Copia de esta publicación se dará al Comité de Empresa y a los Delegados de personal.

En cada tablón de cada centro de trabajo se expondrá el censo de dicho centro.

CAPÍTULO IV

Ingresos, vacantes, ascensos, extinción del contrato

Artículo 10. *Contrataciones-ingresos.*

La contratación del personal, efectuada de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a 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.

Los trabajadores admitidos se comprometen a no actuar en contra de los intereses de KLM y a guardar la necesaria confidencialidad, igualmente con respecto a las normas de KLM tanto internas como las contenidas en los diferentes manuales.

El contrato definitivo quedará condicionado:

1. Al resultado favorable de un examen médico realizado por un facultativo designado por la compañía.
2. A la superación de un período de prueba que, para el personal a partir del grupo D, no puede exceder de seis meses, ni de dos para el resto de los trabajadores de los grupos A, B y C.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Vacantes.*

Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan serán, preferentemente, cubiertos con el personal de la compañía tal y como 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 quince 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 cuarenta y ocho horas laborables después de la comunicación, solicitar la mediación de la representación social de los trabajadores, informando de ello a la Dirección de la empresa.

La representación social, conocido el caso, elevará, en el plazo máximo de cinco días laborables, informe a la Dirección, a cuyo objeto quedará facultada para realizar las consultas que estime oportunas y obtener la información que precise.

El período de prueba para todas las vacantes se fija en tres meses y para aquellas vacantes que conlleven una superior categoría, el trabajador recibirá el nuevo salario una vez pasado el período de prueba sin carácter de retroactividad.

Al final de este período será confirmado en su puesto o reintegrado a su anterior función.

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.

Artículo 12. *Ascensos.*

La Dirección de la empresa podrá efectuar ascensos, entendiéndose éstos como la promoción del empleado.

Artículo 13. *Extinción 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. El Comité de Empresa y 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. Por jubilación del trabajador.

6. Por alcanzar el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 14. *Traslados y desplazamientos.*

1. Los traslados se atenderán en su proceso a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, 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 acreditadas, implicase cambio de residencia, se efectuará en las siguientes condiciones:

1.1 Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de 200.000 pesetas.

1.2 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.

1.3 Durante el tiempo que el empleado haya de alojarse en un hotel percibirá el 50 por 100 de las dietas aplicables publicadas por KLM y serán por cuenta de la empresa los gastos de hotel y lavandería. Cuando el empleado vaya acompañado de su pareja, ésta recibirá también el 50 por 100 de las dietas hasta un máximo de un mes. En caso de hijos, cada uno percibirá un 25 por 100 de las dietas hasta un mes de duración.

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 período limitado y en ningún caso superior a cuatro 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 empleado que se tenga que desplazar podrá reclamar el 50 por 100 de las dietas aplicables publicadas mensualmente por KLM hasta un máximo de cuatro meses, y en cuanto al alojamiento y transporte se estará a lo dispuesto por su Jefe de departamento, siendo por cuenta de la empresa dichos gastos.

No se considera que existe desplazamiento entre la ciudad y su aeropuerto.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo-descanso

Artículo 15. *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 trece 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 el anexo II al presente Convenio.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral máxima 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 períodos de hasta cuatro semanas y de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 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, acumulables por períodos de hasta catorce días.

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 17. *Retribuciones. Conceptos retributivos.*

La retribución del personal de KLM será la que le corresponda según el grupo profesional al que pertenezcan y función desarrollada, componiéndose de los siguientes conceptos:

Sueldo.—Son los importes establecidos como tales 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 mínimos para cada uno de los grupos se fijan en el anexo VI de este Convenio. Los correspondientes a los empleados en plantilla al 31 de diciembre de 1994 están constituidos por sus sueldos a la indicada fecha (excluido antigüedad).

Antigüedad.—El día 1 de enero de cada año se incrementará de forma automática los salarios con un 1 por 100 del nivel del concepto sueldo al 31 de diciembre inmediatamente anterior.

Complemento de sueldo.—Con efecto 1 de enero de 1996, los complementos de sueldos actuales son incorporados dentro del propio concepto sueldo, quedando absorbido este concepto retributivo.

Anticipos.—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.

Artículo 18. *Otros conceptos retributivos.*

1. **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.

Estas gratificaciones extraordinarias irán devengándose conforme a los meses trabajados para el personal de nueva contratación

2. **Premio.**—La permanencia en el trabajo se premiará con un mes de retribución, según el artículo 17, a los veinticinco años de servicio, y con dos meses de retribución a los cuarenta años de servicio.

3. **Formación profesional.**—La compañía abonará el 50 por 100 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.

Una vez finalizados los estudios, en caso de que el empleado deje la compañía por razones propias o por despido:

3.1 Dentro del primer año, el empleado tendrá que reembolsar a la empresa la totalidad de lo abonado.

3.2 Entre el primero y segundo año reembolsará la mitad de lo abonado.

3.3 Ninguna cantidad una vez transcurridos los dos primeros años.

Artículo 19. *Revisiones.*

La compañía, de acuerdo con la representación social, desde enero de 1995 ha abonado la cantidad de 3.000 pesetas mensuales como anticipo en base a las negociaciones del presente Convenio, que se regularizará y compensará una vez se concluya el acuerdo final.

1995:

Una subida lineal mensual de 3.000 pesetas a cada empleado a tiempo completo y con efectividad al 1 de enero de 1995. Para el personal a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional en función de las horas trabajadas.

Un incremento porcentual del concepto sueldo (incluye complemento de sueldo) del 3 por 100 sobre los niveles al 31 de diciembre de 1994 y con efecto de 1 de enero de 1995 para todas las categorías profesionales.

Un 1 por 100 en concepto de antigüedad, de acuerdo con lo especificado en el artículo 17.

1996:

Un incremento del 3,5 por 100 del concepto sueldo con efecto de 1 de enero de 1996 para todas las categorías profesionales sobre los sueldos al 31 de diciembre de 1995.

Un 1 por 100 en concepto de antigüedad de acuerdo con lo especificado en el artículo 17 y sobre los niveles al 31 de diciembre de 1995.

Artículo 20. *Compensación para comidas.*

Ver anexo número III.

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

1. **Desayuno:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las siete treinta horas y que tengan un período de descanso contemplado en su horario de quince minutos.

2. **Almuerzo:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las trece horas, que además terminen su trabajo después de las quince horas y que tengan un período de descanso de cuarenta y cinco minutos contemplado en su horario.

3. **Cena:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las diecinueve horas, que además terminen a las veintiuna horas o más tarde y que tengan este período de descanso de cuarenta y cinco minutos contemplado en su horario.

Para el personal que no tenga contemplado en su horario tiempo alguno de descanso se le compensará con lo especificado en el anexo III.

Artículo 21. *Compensación para transporte.*

KLM contribuirá en el gasto de transporte de los empleados que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo mediante el abono a los mismos, por jornadas trabajadas, de la tarifa del transporte público (excluido taxi) en vigor.

KLM sólo contribuirá con una sola clase de transporte público.

Para los empleados que trabajen en los aeropuertos esta compensación comprenderá exclusivamente el precio del transporte público entre el centro de trabajo y el centro de la ciudad correspondiente, y para los empleados en la ciudad comprenderá el bono de 10 viajes de metro/bus, siendo efectiva a partir del mes en que en que se firma el Convenio.

El personal que efectúe turno de madrugada recibirá por cada turno 850 pesetas, siendo necesario la autorización del Jefe del departamento, en caso de que el empleado presente un justificante por una cantidad mayor de 850 pesetas (ver anexo III).

Para el personal que tenga que utilizar su propio vehículo para la habitual realización de su trabajo, podrá declarar por kilómetro 30 pesetas, siendo necesario la aprobación del Jefe de departamento. La empresa aplicará las leyes fiscales en vigor para este concepto.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria establecida en el propio centro de trabajo habitual y que previamente haya sido autorizada por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre incrementado en un 75 por 100. En el caso de que por necesidades del servicio haya que remunerarlas, será de acuerdo con lo especificado en el anexo IV.

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, además de las horas extraordinarias que le correspondieran, idéntica compensación a la señalada en caso de horas festivas y nocturnas en caso de ser aplicable.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos o durante el horario de aplicación de horas nocturnas, sólo se retribuirán conforme al precio de hora extraordinaria, no pudiéndose acumular a ésta cualquier otra compensación.

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 y las motivadas por:

Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular o chárter 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 irregularidades surgidas con pasajeros o sus equipajes.

Para el cálculo del salario hora tipo se establece la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo} + \text{Antigüedad}) * 15 \text{ pagas al año}}{\text{Número de horas al año para 1995 y 1996}}$$

Estando el cociente definido como:

Días al año: 365.
Menos sábados: 52.
Menos domingos: 52.
Menos festivos: 14.
Menos vacaciones: 23.

Total: 224.

Total 224 días * 7,55 horas diarias = 1.691,20 horas anuales para 1995 y 1996.

Para los empleados a tiempo parcial se calculará a prorrata.

Artículo 23.

Horas nocturnas.—Los empleados en servicio por lo menos durante quince minutos entre las veintiuna horas y las siete horas tendrán una compensación según anexo V por hora trabajada o parte proporcional.

Esta compensación no será acumulable a cualquier otra compensación o complemento salarial previsto en el presente Convenio.

Artículo 24. Horas festivas.

Las jornadas laborales de los empleados que coincidan en domingos, festivos oficiales, Virgen de Loreto o los medios días (a partir de las trece horas) del 24 y 31 de diciembre tendrán una compensación según anexo V por hora trabajada o parte proporcional.

Esta compensación no será acumulable en caso de realización de horas extraordinarias en días festivos o domingos y en caso de horario nocturno.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, licencias, excedencia

Artículo 25.

El personal de plantilla disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales, contando desde enero a diciembre por cada año trabajado, prorrateándose por meses para el supuesto de extinción de contrato.

Dicho período de vacaciones aumentará en un día por cada tres años de servicio, hasta un máximo de veintiocho 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 períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de diez días laborables como mínimo.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a diez días laborables, forzosamente deberán disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente, siendo necesaria la autorización del Jefe del Departamento en caso contrario. Sin este último requisito 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 veinticuatro 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 y en igualdad de condiciones a la antigüedad en la empresa.

No más tarde del mes de abril, la empresa planificará y publicará las vacaciones de cada departamento o sección, remitiendo copia a la representación social del personal de cada centro de trabajo.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, las vacaciones no se devengarán, excepto en la incapacidad temporal de los trabajadores, que será efectiva la suspensión a partir del segundo mes de incapacidad temporal. Esto último no será de aplicación para el supuesto de maternidad.

Artículo 26. Licencias artículo 37 del Estatuto.

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

1. Por matrimonio: Catorce días laborables.
2. Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural, ampliable a dos días naturales si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
3. 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.
4. Por fallecimiento de cónyuge e hijos: Dos días laborables, ampliable hasta cuatro si fuese preciso efectuar un desplazamiento.
5. 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.
6. Por nacimiento de hijo: Dos días laborables, ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
7. Por cambio de domicilio: Un día natural.

Artículo 27. Licencia no retribuida.

Anualmente los empleados podrán disfrutar de licencia sin sueldo, por un plazo no superior a treinta 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.

Artículo 28. Viajes de servicio.

1. Para los viajes de un día de duración fuera del establecimiento de la Península Ibérica, el empleado tiene derecho a recibir las dietas de comida y «el dinero de bolsillo», sin necesidad de justificantes, conforme

a la lista publicada por KLM y de acuerdo con las instrucciones contenidas en el «Service Trip Form». En caso de que KLM prescribiera una cantidad determinada para dicho viaje, el empleado sólo reclamará esta última.

2. Para los viajes de un día de duración dentro del establecimiento de la Península Ibérica, el empleado podrá reclamar el gasto incurrido por el desayuno y cena. Ambas cantidades no podrán superar en ningún caso las previstas en la lista publicada por KLM y para la comida se estará conforme a lo dispuesto en el artículo 20.

3. Para viajes de más de un día, el empleado reclamará las dietas diarias según las normas en la lista publicada por KLM central y las contenidas en el «Service Trip Form».

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; idéntica regla se aplicará en caso de realizarse el curso en días festivos o de libranza, no compensándose de ninguna otra forma tales días festivos.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 29. *Abono durante enfermedad.*

1. Si finalizado el período de prueba el empleado estuviese 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, incapacidad temporal 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:

2.1 Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad: Durante un mes.

2.2 Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos: Durante tres meses.

2.3 Para el personal con más de dos años de antigüedad: Seis meses.

2.4 Para el personal con más de quince años de antigüedad: Durante un máximo de dieciocho meses.

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

3.1 Notificación telefónica y sin retraso a su Jefe correspondiente.

3.2 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.

3.3 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.

Artículo 30. *Plan de jubilación.*

Actualmente se encuentra en fase de estudio nuevas vías de beneficios sociales para el personal en el momento de la jubilación, las cuales se entienden que se discutirán fuera de las negociaciones del Convenio. No obstante, estando vigente el actual plan de jubilación, KLM se compromete con los actuales miembros de dicho plan para que sus derechos queden salvaguardados hasta que se llegue a una solución, con la salvedad de que, en caso de optar por un nuevo plan, el coste para KLM por personal no será mayor que el de 1995 con ALICO.

Artículo 31. *Uniformes.*

Se estará a lo dispuesto a las normas de KLM.

La limpieza del uniforme (chaqueta, pantalón/falda) será por cuenta de la empresa y se realizará cuatro veces al año; también será por cuenta de la empresa el arreglo de la prenda nueva, excepto cuando el empleado hubiere hecho mal uso de la misma.

Para la compensación anual de zapatos, ver el anexo VII.

Artículo 32. *Seguros de vuelo y 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 Convenio de KLM en los Países Bajos para el personal de tierra en vigor en cada momento. Dichas regulaciones y compensaciones estarán a disposición de cualquier empleado.

Artículo 33. *Transporte ISA.*

La concesión de facilidades de transporte en KLM y en otras compañías se ajusta a las normas internas «ISA» de KLM, que serán accesibles para todo el personal.

Sobre cualquier irregularidad serán informados el Comité de Empresa y los Delegados de personal.

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales y derogatorias

Disposición final primera.

Si cualquiera de sus partes quedara sin efecto por disposición de cualquier rango o resolución de cualquier clase, se entenderá que prevalece la disposición que la sustituyera; en ningún caso, la resultante podrá contener situaciones menos ventajosas para los empleados.

Disposición final segunda.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de disposiciones laborales vigentes.

Disposición final tercera.

Los efectos económicos del presente Convenio no regularizarán ni compensarán retroactivamente las compensaciones por festivos y horas nocturnas abonadas desde el 1 de enero de 1995.

Disposición final cuarta.

La estructura salarial que figura en el anexo III será válida desde el 1 de enero de 1996.

Disposición derogatoria.

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

ANEXO I

Personal administrativo, comercial, operaciones-vuelo

Las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo son las descritas en los documentos llamados «job guidelines».

ANEXO II

Horarios

1. Dirección/Dirección Comercial/Ventas y Administración.—De lunes a jueves, de ocho treinta a diecisiete horas, y el viernes, de ocho treinta a dieciséis horas.

En determinadas circunstancias y bajo mutuo acuerdo entre el empleado y el Jefe del departamento, el horario puede ser alterado en media hora tanto en la entrada como en la salida.

2. Reservas y grupos.—Turnos alternos:

Lunes a jueves: De nueve a diecisiete treinta horas y de nueve treinta a dieciocho horas.

Viernes: De nueve a dieciséis treinta horas, de nueve treinta a diecisiete horas y de diez a diecisiete treinta horas.

3. Operaciones de vuelo/Técnicos y tráfico. Carga (excluyendo comercial), pasajes.—Para aquellos empleados que, en directa relación con los vuelos, prestan sus servicios en los aeropuertos serán fijados los horarios de trabajo, sea jornada completa o a tiempo parcial, cada mes, según requieran las necesidades de servicio, mediante turnos rotativos.

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

ANEXO III

Artículo 20/artículo 21.

1. Precio de un desayuno: 360 pesetas.
2. Precio de la comida y cena: 925 pesetas.
3. Ayuda para personal sin descanso en el horario: 500 pesetas.
4. Ayuda para transporte de madrugada: 850 pesetas.

ANEXO IV

1. Precio de las horas extraordinarias: 175 por 100 del salario hora.

ANEXO V

1. Precio horas festiva: 1.200 pesetas.
 2. Precio hora nocturna: 800 pesetas.
 3. Precio hora nocturna en días festivos: 1.500 pesetas.
- Estas compensaciones no se acumularán entre sí.

Estos precios regirán a partir de la firma del Convenio, no actualizándose lo remunerado previamente, excepto para las horas extraordinarias.

ANEXO VI

Grupos profesionales y tablas salariales

Grupos	Seg. S.	Trabajos	Mínimo
A	6	Subalterno.	SMI
	7	Auxiliar administrativo.	SMI
B	5	Agente junior de servicio al cliente. Agente junior primera de servicio a ventas. Agente junior primera de reservas y billetes. Oficial administrativo. Agente junior primera mecánico de aviación. Agente junior primera de servicio de cargo.	115.000
C	5	Agente senior de servicio al cliente. Agente junior segunda servicio a ventas. Agente junior segunda de reservas y billetes. Empleado contable. Agentes junior segunda mecánico de aviación. Agente junior segunda de servicio de cargo. Promotor junior de ventas. Empleado junior de marketing. Empleado junior de recursos humanos. Secretaria de Dirección. Empleado de apoyo de sistemas y automatización. Agente junior de tráfico y despacho.	150.000

Grupos	Seg. S.	Trabajos	Mínimo
D	3	Agente senior de servicio a ventas. Agente senior de reservas y billetes. Empleado senior contable. Agentes senior mecánico de aviación. Agente senior de servicio de cargo. Promotor senior de ventas. Empleado senior de marketing. Empleado senior de recursos humanos. Empleado senior de sistemas y de automatización. Agente senior de tráfico y despacho.	180.000
E	3	Jefe del Departamento de Marketing. Jefe del Departamento de Servicios. Jefe del Departamento de Contabilidad. Jefe del Departamento de Ventas. Técnico mecánico de aviación.	240.000
F	1	Gerente de ventas y marketing. Gerente de Servicios. Gerente de Administración.	300.000

En las mencionadas cantidades de sueldo mínimo se encuentra comprendido la remuneración por sueldo y complemento de sueldo.

ANEXO VII

Durante 1995 y 1996 el precio de los zapatos para el personal con uniforme se fija en 9.000 pesetas al año.

18544 RESOLUCIÓN de 25 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se corrigen errores en la revisión salarial del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 18 de junio de 1996.

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo y Migraciones de fecha 28 de mayo de 1996, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, publicación que se hizo en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 18 de junio de 1996.

Resultando: Que se han detectado errores en la publicación oficial del texto de la citada revisión salarial, dado que se ha incluido una hoja interna relativa a una «tabla de complementos de antigüedad, actualización 1996», que no fue aprobada en el acta que se firmó con fecha 13 de febrero de 1996.

Considerando: Que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Realizar la oportuna corrección del error anteriormente citado, de tal manera que la revisión salarial del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio debe quedar como sigue:

Tabla salarial para 1996. Actualización

Categoría	Salario base actualización mes o día (pesetas 1996)
Grupo A	
A.1 Titulados	152.520
A.2 Técnicos	142.002
A.3 Encargado general	125.991