

24974 RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valladolid, en el recurso contencioso administrativo interpuesto por doña Angela Cuaresma Gallego.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 9 de mayo de 1983, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid, en el recurso contencioso-administrativo número 309/82, promovido por doña Angela Cuaresma Gallego, sobre medidas de ausencia no justificada al servicio de los funcionarios públicos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Declaramos la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Angela Cuaresma Gallego contra la Administración General del Estado en demanda de nulidad de la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra acuerdo del Delegado de Trabajo de Valladolid, relativo a la deducción y retención de once días de haberes, por haberse presentado este recurso jurisdiccional fuera del plazo legal establecido; sin hacer especial condena en las costas de este proceso.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24975 RESOLUCION de 18 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo de la «Compañía Swissair, S. A.», Suiza, para la navegación aérea y su personal contratado en España.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa «Swissair, S. A.», Suiza, para la navegación aérea, en el que se recoge el resultado del Laudo Arbitral dictado con fecha 17 de junio de 1983 por el Director general de Trabajo y Seguridad Social y los artículos acordados por la Comisión Negociadora, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de agosto de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la de su personal contratado en España con fecha 31 de junio de 1983;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 b) del Real Decreto 1040/1961, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 18 de agosto de 1983.—El Director general (por orden, Resolución 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del III Convenio de la Empresa «Compañía Swissair, S. A.», Suiza, para la navegación aérea y su personal contratado en España.

III CONVENIO ENTRE «SWISSAIR» Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

ARTICULO I

Objeto.—

El presente Convenio tiene por objeto el regular las relaciones de trabajo entre Swissair y su personal que prestan sus servicios en España.

ARTICULO II

Ámbito de aplicación.—

a) Territorial

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que Swissair tiene establecidos y a los que pudiera establecer en territorio español.

b) Personal

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que prestan sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente, según artículo 4.2. del Estatuto de los trabajadores. Sin embargo aquellos que desempeñan cargos directivos, podrán optar por la aceptación o no, de las normas del presente Convenio.

c) Vigencia

La validez del presente Convenio se extiende desde el día primero de enero de mil novecientos ochenta y tres, hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro. Pueda ser prorrogado automáticamente por periodos de un año natural, (1.º de enero a 31 de diciembre), si no fuera previamente denunciado por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

ARTICULO III

Interpretación.—

Si no hubiera acuerdo entre las partes, se someterá la cuestión planteada al conocimiento de la Autoridad Laboral competente, para que por la misma se emita un dictamen.

Previamente entenderá de aquella cuestión, una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de personal, quienes decidirán por mayoría absoluta.

ARTICULO IV

Organización del trabajo.—

Es competencia exclusiva de la Dirección de Swissair, la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía.

La Dirección de Swissair tiene la facultad de modificar las funciones y tareas de su personal de acuerdo con las necesidades de organización y operativas.

Este artículo queda sujeto a la legislación vigente.

ARTICULO V

Clasificación profesional.—

Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio, estarán clasificados y encuadrados por la Dirección en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figure en el anexo primero de este Convenio.

ARTICULO VI

Contrataciones.—

El centro y lugar del trabajo serán fijados por la Dirección de Swissair.

La contratación de personal se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito, su contrato por tiempo determinado u otra modalidad.

El personal será contratado por el Delegado General para España y estará subordinado al superior nombrado por la Delegación General.

Serán condiciones para el empleo definitivo entre otras:

a) Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe Swissair.

b) Superar el periodo de prueba.

c) Dos referencias.

El personal que reclama privilegios especiales, (p. e. personas incapacitadas), deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el periodo de prueba.

ARTICULO VIIIngreso y periodo de prueba.-

El ingreso en Swissair del personal de nueva contratación, se considerará provisional durante un periodo de prueba que no excederá de tres meses, a excepción del personal no cualificado, que tan solo será de 15 días (la denominación de estas categorías se establecen en el anexo uno, sobre clasificación profesional).

Durante el periodo de prueba señalado, tanto Swissair como el empleado podrán, respectivamente, desistir de la prueba, o proceder al despido, bastando para ello un preaviso de 24 horas y sin derecho a indemnización.

Una vez terminado el periodo de prueba con resultado satisfactorio, el empleado ingresará en Swissair teniendo como antigüedad, la de la fecha de iniciación de la prueba.

Los contratos por un tiempo determinado también pasarán un periodo de prueba, pero al término del mismo no se integrarán en la plantilla de Swissair como fijos.

ARTICULO VIIITerminación de empleo.-

- 1.- Por parte de Swissair, la notificación será dada por el Delegado General para España, o persona que le sustituya.
- 2.- El empleado deberá presentar su notificación al Delegado General para España a través su superior inmediato.
- 3.- Ambas partes deberán dar la notificación por escrito.
- 4.- Ambas partes respetarán, para notificación de terminación de las relaciones laborales, el plazo de quince días. En caso de despido los Delegados de personal serán informados simultáneamente con el empleado.
- 5.- Swissair se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario, por cada día de retraso habido en la mencionada notificación.
- 6.- La edad de retiro será a los 65 años para todo el personal.
- 7.- A partir de los 60 años, optativamente empleado y Empresa se podrán poner de acuerdo para un retiro anticipado.

ARTICULO IXJornada laboral.-

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, para todos los centros de trabajo en España.

Los horarios de trabajo quedan establecidos en el anexo nº 3 de este Convenio.

ARTICULO XHoras extraordinarias.-

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

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas de mútuo acuerdo, preferiblemente con tiempo libre incrementado en un 75%, o si el empleado así lo desea, serán retribuidas con un 75% sobre el importe del salario/hora. Este último se fija de la siguiente forma:

Remuneración de horas extraordinarias X 1,75

2.752

Dicha fórmula será revisada anualmente de acuerdo con el calendario laboral oficial.

Horas estructurales.-

El personal que presta sus servicios en los aeropuertos, se compromete a no abandonar el servicio y realizar horas extraordinarias, cuando así lo requieran irregularidades operativas al final de la jornada actividades por:

- Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular de la Compañía -
- Retrasos producidos por irregularidades relativas a pasajeros, sus equipajes o a mercancías -
- La asistencia a servicios de vuelos especiales o charter fuera del periodo normal de trabajo, requerirá la expresa aceptación del empleado, al que habrá de serle ofrecido, al menos con 48 horas de antelación -
- Por asistencia a vuelos que, por cualquier emergencia se vean obligados a aterrizar en aeropuertos españoles, en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.
- Por ausencia de otros empleados debidas a enfermedades, accidentes u otras causas imprevistas -

Para la determinación del carácter estructural de las horas en las situaciones que se señalan anteriormente, habrá de seguirse el trámite previsto en la Orden de 1 de marzo de 1983, sobre notificación a la Seguridad Social de las horas extraordinarias, en relación con el artº 7º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y el artº 13 del A.L.

ARTICULO XI y XIIITrabajo en domingos y días festivos.-

Se entenderá por horas festivas, las trabajadas por los empleados en domingos o días festivos así declarados oficialmente.

Las horas festivas se retribuirán con una compensación del 75 % del importe del salario/hora.

De acuerdo con el uso del tráfico aéreo, los fineses oficiales son días normales de trabajo. Los empleados que estén de servicio en estos días, tendrán derecho a un día libre.

Para celebrar el día de la Patrona de Aviación, Nuestra Señora de Loreto, el personal de la empresa tendrá libre el día diez de diciembre. Para aquellos que trabajen, se les concederá un día libre.

Cuando por necesidades del servicio tuviera que ser realizadas horas extraordinarias en días festivos, estas serán retribuidas con un incremento del 100% sobre el importe del salario/hora.

ARTICULO XIIHoras nocturnas.-

Los empleados en servicio por la noche durante quince minutos, entre las 21.00 y las 06.00 horas, tendrán una compensación del 75% del importe del salario/hora. No se acumularán los pagos por horas festivas cuando las mismas coincidan con horas nocturnas o viceversa.

ARTICULO XIVRemuneración.-

La remuneración mensual de los empleados de Swissair se fija por la Dirección y se compone de los siguientes conceptos:

- a) Salario base.- Es el importe establecido como tal para cada categoría profesional. Dichos importes están fijados en el anexo nº 2 de este Convenio.
- b) Aumento anual por tiempo de servicio o antigüedad.- Todos los empleados de Swissair tienen derecho a un aumento anual equivalente al 2,5% del salario base. Este aumento se hará efectiva a partir del primero de enero después de haber transcurrido un año de servicio en la Compañía. Los sucesivos aumentos por este concepto se harán efectivos a primero de enero de cada año.

a) Gratificación complementaria.— Esta gratificación refleja la diferente concepción que, en opinión de la Comisión, merece cada empleado, y permite la promoción de los mismos sin necesidad de cambiar su puesto de trabajo y su categoría, su categoría.

Swissair garantiza como mínimo a cada uno de sus empleados, una remuneración total anual que, para las distintas categorías se establecen en el anexo nº 1 de este Convenio.

Swissair queda facultada para compensar las posibles vacaciones legales de sueldo base, con una reducción equivalente de la gratificación complementaria, siempre que la remuneración total sea superior a la mínima establecida legalmente. En cualquier caso, serán respetados los salarios más beneficiosos de que vinieran disfrutando los empleados con anterioridad a este Convenio.

ARTICULO XV

Gratificaciones extraordinarias.

Todos los empleados de Swissair tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias equivalentes a su salario bruto anual.

Dichas gratificaciones son las siguientes:

- Media gratificación en marzo -
- Una gratificación en julio -
- Media gratificación en septiembre -
- Una gratificación en Navidad -

Ayuda escolar.

Mediante presentación de justificante del centro de estudios, la empresa abonará en concepto de ayuda escolar una vez por año, las respectivas cantidades que se indican a continuación:

| Por hijos entre 7 y 13 años de edad | Ptas. | 7.000.- |
|-------------------------------------|-------|----------|
| entre 14 y 18 " " " " | " | 9.500.- |
| entre 19 y 23 " " " " | " | 20.000.- |

Los citados importes corresponderán a la edad que cumple el estudiante en el año natural, (1º de enero/31 de diciembre), y se abonarán en el período que cubre los meses de septiembre, octubre y noviembre del mismo año, en cuyo plazo deberá ser presentado el certificado escolar. Quienes no presenten el certificado en el plazo señalado, (septiembre/noviembre), perderán el derecho a percibir, para el próximo año esta ayuda escolar.

ARTICULO XVI

Revisión de salarios por incremento del coste de vida.

Para el año 1983 se procederá a un reajuste, con efectividad desde enero para todo el año, (quince pagas), que se ajustará a un 10% de elevación total sobre la remuneración en base al salario de 1 de enero de 1983, sin que en el transcurso del año se proceda a nuevos reajustes por ser un año de transición en el procedimiento a emplear para las revisiones de salarios.

Con lo anterior, ambas partes reconocen que todo discrepe que se cuente a la aplicación de fórmulas de revisión empleados hasta el presente, tanto con vistas al pasado como en el futuro, quedan eliminadas y por lo tanto, ninguna de las partes podrá hacer valer reivindicación alguna en cuanto a las consecuencias por el cambio de fórmulas de revisión salarial.

Para el año 1984, la revisión se ajustará a la banda salarial que se contempla en el Acuerdo Interconfederal de ese año.

ARTICULO XVII

1. Compensaciones para comidas:

En jornadas trabajadas, Swissair contribuirá en los gastos de comida de sus empleados, en las cantidades que se señalan en el anexo nº 4 de este Convenio, en las siguientes circunstancias:

a) Regarung.— Para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las 07.30 horas o antes. . .

b) Almuerzo.— Para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las 12.30 horas o antes y que además terminen su trabajo a las 15.00 horas o más tarde.

c) Coma.— Para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las 20.00 horas o antes y que además terminen a las 21.00 horas o más tarde.

2. Compensaciones para transportes:

Swissair contribuirá en los gastos de transporte de sus empleados con las cantidades que se señalan en el anexo nº 4 de este Convenio y de acuerdo con los conceptos siguientes:

2.1. Prima kilométrica.

La utilización de vehículos propiedad de los empleados para desplazamientos en viajes de servicio es facultad de aquellos. No obstante, la Compañía abonará para los viajes realizados con vehículo privado, siempre que hubieran sido previamente autorizados por su jefe inmediato, una prima por kilómetro, reflejada en el anexo nº 4.

2.2. Locomoción para empleados en servicio en los aeropuertos.

Como regla general, en todos los aeropuertos, la Compañía pagará como gastos de locomoción a su personal, el abono a la tarifa del transporte público en vigor.

- a) Madrid.— Además de lo anterior ver anexo nº 4 de este Convenio.
- b) Palma de Mallorca.— Además de lo anterior ver anexo nº 4 de este Convenio.
- c) Málaga.— Ver anexo nº 4 de este Convenio.

Si durante la validez de este Convenio se produjeran cambios en los horarios de operaciones, las condiciones objeto de este artículo podrán ser modificadas o dejadas sin efecto por la Empresa, parcial o totalmente.

ARTICULO XVIII

Viajes de servicio

En viajes de servicio autorizados por la empresa y aceptados por el empleado éste tiene derecho a la percepción de las dietas que están en vigor.

Si la estancia de un empleado durante un viaje en el extranjero, coincidiera con un día festivo español, así declarado oficialmente, el mismo tendrá derecho a un día libre en compensación, en fechas a convenir con su jefe inmediato.

Si el viaje de servicio se realizara en vehículo propio, lo que deberá estar previamente autorizado por el jefe de departamento, corresponderá el pago de la cantidad fijada en el anexo nº 4 de este Convenio por cada kilómetro recorrido.

Al asistir a cursos en el extranjero Swissair abonará los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el aeropuerto y viceversa según las tarifas de taxi en vigor hasta un máximo de Ptas. 1.000.- por vía justificada mediante recibo.

Si el desplazamiento para asistir a un curso o por motivos de viaje de servicio, tuviera que realizarse durante domingo o día festivo español así declarado oficialmente, el empleado tendrá derecho a compensar el tiempo empleado desde que sale de su domicilio hasta llegar al hotel de destino o viceversa con tiempo incrementado en el 75% y en fechas que se convengan con el jefe inmediato.

No corresponderá compensación alguna por horas nocturnas.

ARTICULO XIX

Vacaciones.

Todos los empleados tendrán derecho a las siguientes vacaciones remuneradas:

22 días laborales por año.

Se entiende por laborales, los días de lunes a viernes ambos inclusivos, los cuales se adaptarán para el personal de aeropuerto a la respectiva rotación del servicio que se cumple.

Después de dos años de servicio en la empresa, se concederá un día adicional, por cada año que pase, hasta un máximo de 24 días laborables por año.

Quien tome sus vacaciones dentro del siguiente periodo: del 15 de octubre al 31 de marzo, (15 de diciembre a 15 de enero ambos excluidos), tendrán un día adicional de vacaciones por cada cinco días que cumpla, con un máximo de dos días adicionales por periodo de vacaciones anual.

Como regla general es recomendable el disfrute de las vacaciones en forma ininterrumpida. En caso de necesidad por razones operacionales, no será posible conceder más de la mitad de las vacaciones anuales durante el periodo de verano. (junio a septiembre ambos inclusive).

Las vacaciones serán fijadas de forma rotativa y serán conocidas con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute. En principio, serán tomadas en el año natural, pero en ningún caso más allá del 31 de marzo del siguiente año y sin que puedan acumularse las de un año con las del siguiente. Los trabajadores con responsabilidades familiares, tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

En el caso de que el contrato de trabajo estuviera suspendido, el empleado no tendrá derecho a vacaciones. No le es permitido al empleado el uso de sus vacaciones para un fin distinto al que las motiva, es decir, el descanso.

Las vacaciones solamente serán compensadas en metálico proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado, al momento de finalizar el contrato de trabajo, por cualquier razón, antes de que el empleado las hubiera disfrutado.

ARTICULO XX

Licencias retribuidas.-

Swissair concederá licencia retribuida a sus empleados, cuando se den alguna de las causas siguientes:

| | Días naturales sin desplazamiento | Días naturales con desplazamiento |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Por matrimonio del empleado | 15 | 16 |
| Por traslado de domicilio con mudanza | 2 | 3 |
| Por traslado de domicilio sin mudanza | 1 | 1 |
| Por nacimiento de hijo | 2 | 4 |
| Por enfermedad o intervención grave del cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas | 2 | 4 |
| Por fallecimiento de cónyuge o hijos | 3 | 4 |
| Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos, hermanos de ambos miembros del matrimonio | 2 | 4 |
| Por matrimonio de hijos o hermanos | 1 | 2 |

Excedencia.-

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En este apartado se aplicará en cualquier caso el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.

ARTICULO XXI

Servicio militar.-

El personal masculino que preste su servicio militar, percibirá de Swissair la mitad de su remuneración mensual, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

Cuando las obligaciones militares del empleado le permitieran acudir al centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, y siempre que lo anterior fuera posible para la organización del trabajo, equal tendrá derecho a su remuneración total mensual.

Las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio, se abonarán al empleado que preste su servicio militar, en el mismo porcentaje que la remuneración mensual.

El empleado tendrá que reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de aquel en que hubiera cesado en el servicio militar.

ARTICULO XXII

Enfermedades o accidentes.-

En el caso de enfermedad ó accidente, el empleado deberá avisar a su Jefe inmediato lo antes posible, dando lugar a la enfermedad ó accidente y su posible duración.

Al tercer día de su ausencia como máximo, deberá presentar el certificado médico emitido por la Seguridad Social, en el que se especifique la causa de la baja y su posible duración.

En los supuestos de enfermedad ó accidente en general, Swissair conservará el puesto al empleado durante un año, siempre que se someta a los controles e inspecciones que determina la Compañía y la Seguridad Social.

Excluyendo los supuestos de enfermedad ó accidente que no sea de trabajo durante el periodo de pruebas, ó por causas deliberadas, ó por ser resultantes de negligencia, la Compañía, durante la baja por enfermedad, abonará la diferencia que se produzca entre las percepciones de la Seguridad Social y la remuneración total mensual que al momento de la baja viniera percibiendo con los siguientes límites:

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| Periodo de prueba | nada |
| Antigüedad entre 1 y 3 años | tres meses |
| " " 3 y 4 años | seis meses |
| " " 5 y 6 años | nueve meses |
| " " 7 y más años | doce meses |

Los límites arriba señalados serán igualmente aplicados para los casos de accidentes que no sean de trabajo.

La citada remuneración por enfermedad ó accidente de trabajo se encontrará en todo momento acogida a los incrementos salariales que durante el periodo de enfermedad del empleado se produjeran.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriores, los empleados deberán cumplir con los procedimientos que señala la Compañía, referidos a la justificación de la baja, así como someterse a los controles e inspecciones que la empresa crea oportunos. Los gastos que estos controles ó inspecciones originen serán a cargo de la Compañía.

A demanda del empleado y si las dos partes están de acuerdo en cuanto a su necesidad, la Compañía abonará, los gastos de un "chequeo" por año.

ARTICULO XXIII

Uniformes.-

Swissair determinará el periodo de duración de los uniformes y quienes hayan de usarlos.

Mediante exhibición del correspondiente recibo, Swissair abonará a los empleados que usen uniforme, el 75% del coste de los zapatos, con un máximo de 4.500.- pesetas.

Para la adquisición de zapatos así como para cuanto no está previsto sobre uniformes en este artículo, se aplicará el reglamento de uniformes de Swissair.

ARTICULO XXIV

Obligaciones del personal.-

Sin caracter excluyente se señalan entre otras las siguientes:

El empleado dedicará su total capacidad de trabajo a las tareas que le hayan sido encomendadas, apoyará y ayudará a sus compañeros en el desarrollo de sus obligaciones.

El personal no debe trabajar en otras actividades remuneradas a no ser que así hubiere sido autorizado por la Delegación General para España. Los empleados ejecutarán conscientemente las órdenes dadas por sus superiores, cumplirán con las instrucciones del servicio y reglas establecidas, haciendo todo lo posible por promover los intereses de la Compañía, absteniéndose de hacer toda cosa que pueda perjudicarlos.

Por su conducta, fuera y dentro del trabajo, el personal deberá probar que es digno de la estima y confianza que Swissair ha depositado en él al confiarle su puesto.

En la realización de su trabajo, el personal deberá ser disciplinado en todos los aspectos.

Los empleados estarán en todo momento bien presentados, si llevasen uniformes, su apariencia debe de estar de acuerdo, con el reglamento de uniformes.

El personal comunicará inmediatamente a su superior, cualquier cambio de situación, (estado civil, cambio de domicilio, etc.).

Cuando esté en contacto con el público, superiores, compañeros de trabajo y/o Autoridades, su conducta debe de ser educada y en todo momento correcta.

Toda el personal de Swissair mantendrá estricto secreto de todos los asuntos de los que tenga conocimiento por su trabajo en la Compañía, particularmente si así lo exige la naturaleza del caso o si así lo fuere ordenado por Swissair. Esta obligación seguirá en vigor después de la terminación del empleo.

Resulta una ofensa contra la confianza depositada en el personal de Swissair, pedir, prometer o aceptar regalos, préstamos o cualquier otro beneficio de personas o firmas que deseen establecer o mantener relaciones comerciales con Swissair.

Como Compañía aérea internacional, Swissair da una gran importancia a que su personal cumpla correctamente las regulaciones de aduanas. Contrabando e infracciones contra las regulaciones de moneda extranjera por el personal de Swissair, aunque se cometan con ocasión de viajes particulares, se considerarán como grave violación del deber y será representará causa de despido.

Por monopolio de Correos, se entiende entre otras cosas: El exclusiva derecho de la Administración de Correos, al efectuar el transporte de cartas y otros envíos postales. Se exceptúan los envíos de carácter oficial, de Swissair y de otras Compañías aéreas. El personal es responsable de que se cumplan las regulaciones del monopolio de Correos.

ARTICULO XXV

Reglas de disciplina.-

En el caso de incumplimiento o transgresión de sus obligaciones, ya sea intencionadamente o por negligencia la Dirección de Swissair aplicará si lo estima conveniente, las reglas de disciplina que refleja el estatuto de los Trabajadores.

Dichas medidas se tomarán, tras una investigación completa en la que el empleado efectuará alegaciones a su defensa.

ARTICULO XXVI

Promoción y ascenso.-

Swissair cuidará de la formación y promoción de sus empleados para ampliar sus conocimientos personales, en razón de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que existieran vacantes en puestos fijos de trabajo, Swissair informará al personal para que pueden ser ocupadas por los empleados de la Compañía dando un plazo de 15 días para que todos los interesados en ocupar la vacante informen en este sentido a Swissair. Los candidatos deberán someterse a cuantos "tests" o exámenes estime la Compañía necesarios. Si hubiere igualdad de calificaciones la Dirección tendrá en cuenta la antigüedad del empleado. Asimismo la Dirección informará a los Delegados de Personal del resultado de las pruebas celebradas y la persona llamada a cubrir la vacante.

Si dentro de la Compañía no existiera ningún empleado que, a juicio de ésta última, reuniese las cualidades necesarias para ocupar dicha plaza, esta será ocupada por personal de nueva contratación.

En el caso de que un empleado sea elegido para ocupar una vacante o para un ascenso, el paso, tanto a la vacante como a la categoría superior, en su caso, estará sujeto a un período de prueba de dos meses. Una vez transcurrido el período de prueba, y si el empleado lo supiere, tendrá derecho al aumento de la remuneración que corresponde.

ARTICULO XXVII

Traslados.-

Se entiende por traslado, todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del empleado. No se considerará traslado, el paso de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Cuando el traslado no fuere permanente, el empleado percibirá los gastos de alojamiento y las dietas en vigor. Se considerará permanente el cambio de puesto de trabajo que tenga una duración superior a seis meses.

En todo traslado iniciado por la Compañía y por un plazo máximo de un año, la Compañía, teniendo en cuenta sus regulaciones y sus disponibilidades, facilitará los pasajes de sus empleados para que puedan viajar al punto de origen en visita a sus familiares, siempre y cuando se trate de utilizar vuelos de la propia Compañía. Cuando estos viajes tuvieran que hacerse utilizando servicios de otras Compañías, Swissair se limitará a solicitar al/los billete/a s aquellas. El que sean otorgados o no, dependerá de las facilidades que aquellas Compañías dan para la concepción de billetes reducidos y por ello, Swissair no se verá en obligación alguna hacia el empleado.

ARTICULO XXVIII

Seguros.-

1. Seguro Social obligatorio

Los empleados de Swissair están asegurados en la Seguridad Social obligatoria española y recibirán en consecuencia todos los beneficios y protecciones que de ello se deriven.

2. Seguro adicional

Los empleados de Swissair están automáticamente asegurados por la Compañía en un seguro Suizo, para cubrir todas las necesidades respecto a accidentes en el trabajo o fuera del trabajo, como complemento a los pagos de la Seguridad Social Española y dentro de límites establecidos en la póliza correspondiente de seguros, (Compañía de Seguros Winterthur para accidentes y fallecimiento). Los gastos de este seguro correrán a cargo de Swissair.

El seguro arriba mencionado no incluye riesgos como servicio militar, participación en huelgas, palcos, tumultos y riesgos especiales o mutilación voluntaria.

En general, todos los accidentes deben notificarse inmediatamente al superior competente, que por su parte informará al Seguro de Personal para el extranjero por vía de servicio.

3. Jubilación, Incapacidad y Fallecimiento

Desde el primero de enero de 1979, todos los empleados de Swissair, están obligatoriamente cubiertos por el Plan Local Winterthur para la jubilación, que también incluye los riesgos de incapacidad y fallecimiento. Los gastos se dividirán por mitad entre el personal y la Compañía, de acuerdo con las bases establecidas en el reglamento separado.

No obstante lo anterior, Swissair y sus empleados se comprometen a revisar las condiciones del párrafo tercero del presente artículo hasta el día 30 de septiembre y decidir por la continuidad o no en el mismo.

ARTICULO XXIX

De los Delegados de Personal.-

Los Delegados de Personal son los Representantes de todos aquellos empleados a los que les es de aplicación este Convenio.

Actuarán como portavoces de los empleados, sometiendo sus propuestas a la Dirección.

Los Delegados de Personal, actuando conjuntamente elaborarán normas relativas a las relaciones laborales entre Swissair y sus empleados en España, para proponer dichas normas a la Compañía.

Los Delegados de Personal actuarán como órgano consultivo para ciertos asuntos de carácter general se produzcan sobre las relaciones laborales o pudieran plantearse por cualquiera de las partes.

os Delegados de Personal tendrán atribuciones, derechos y obligaciones que les sean fijadas por las leyes laborales.

Disposición final.-

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprueba alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo de reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Este Convenio entrará en vigor en primero de enero de mil novecientos ochenta y tres a los efectos económicos, excluyendo los derivados como consecuencia del establecimiento de la jornada de trabajo si fuera inferior a 40 horas semanales.

ANEXO NUMERO UNO
Tabla salarial

| CATEGORIAS PROFESIONALES | SUELDO MENSUAL MINIMO BRUTO |
|--|--------------------------------|
| EMPLEADOS SUBALTERNOS 57.000.- Subalternos entre 16 y 19 años de edad Botones | |
| OFICIALES DE TERCERA 67.000.- Conductor Subalternos con más de 18 años de edad Operador de teléfonos sin experiencia Agente de mostrador y de reservas sin experiencia Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) sin experiencia Personal administrativo sin experiencia | |
| OFICIALES DE SEGUNDA 77.000.- Conductor con experiencia Operador de teléfonos con experiencia Secretaría Agente de mostrador y reservas con experiencia Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) Contable "Junior" Cajero "Junior" | |
| OFICIALES DE PRIMERA 87.000.- Secretaría con experiencia Secretaría combinada con servicio de teléfonos Agente de mostrador y reservas "Senior" Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) "Senior" Contable Cajero Promotor de ventas | |
| JEFES DE TERCERA 98.000.- Secretaría de Dirección Encargado de mostrador y reservas "Lead Agent" Encargado en el aeropuerto (pasajeros y carga) "Lead Agent" Contable "Senior" Promotor de ventas con experiencia Funciones especiales | |
| JEFES DE SEGUNDA 110.000.- Jefe de mostrador y reservas Jefe en aeropuerto (pasajeros y carga) Promotor de ventas "Senior" Supervisor contable Funciones especiales | |
| JEFES DE PRIMERA 124.000.- | |

ANEXO NUMERO DOS
Sueldos base

| | |
|---------------------------|----------------|
| Subalternos: | |
| De 16 años de edad | Ptas. 14.000.- |
| De 17 años de edad | " 21.000.- |
| Desde los 18 años de edad | " 34.000.- |
| Oficial de tercera | " 36.000.- |
| Oficial de segunda | " 40.000.- |
| Oficial de primera | " 44.000.- |
| Jefe de tercera | " 48.000.- |
| Jefe de segunda | " 52.000.- |
| Jefe de primera | " 55.000.- |

ANEXO NUMERO TRES
Jornada laboral

Ventas/Administración/Contabilidad

De 15 de junio al 15 de septiembre:
Lunes a Viernes 08.00 - 14.30

Del 16 de septiembre al 14 de junio:
(Con una hora de interrupción para el almuerzo en horas rotativas, no computable como hora de trabajo)
Lunes a Viernes 08.00 - 17.30

Mostrador y Reservas

Todo el año:
Con una hora de interrupción para el almuerzo en horas rotativas, no computable como hora de trabajo)
Lunes a Viernes 09.00 - 18.00

Durante el horario de verano, de 15 de junio a 15 de septiembre, se concederá a cada empleado la cantidad de Ptas. 250.- por cada día trabajado durante este periodo. Esta compensación se mantendrá mientras exista la discrepancia de horarios entre Mostrador/Reservas y los de Administración/Ventas.

Aeropuertos

A todos los empleados que presten sus servicios en los aeropuertos, sus horarios de trabajo les serán fijados manualmente con una antelación de 15 días, mediante el establecimiento de los correspondientes turnos de trabajo, los cuales deberán cubrir las necesidades y programaciones de vuelos.

Los diferentes turnos de trabajo ordinario que se establezcan comprenderán jornadas de trabajo efectivo que como mínimo serán de siete horas y como máximo de nueve horas. (El personal a jornada reducida no estará incluido en estos límites de turnos).

Dichos empleados disfrutarán de un periodo de descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas.

Dichos empleados tendrán un periodo de una hora para el almuerzo o cena, que no será computada como tiempo de trabajo efectivo.

Los empleados que estén nueve horas y media o más, de presencia programada en un día en el aeropuerto, como consecuencia de la jornada diaria de trabajo efectivo programada, percibirán una compensación de 2.500.- Ptas. por cada una de las citadas días. Estos turnos se limitarán a cuarenta (40) veces dentro del año, con una frecuencia de promedio no superior a cuatro veces por mes y empleado.

Para Madrid, los turnos serán los siguientes:

Turno 1) de las 05.45 a las 12.45 horas
" 2) de las 05.45 a las 15.45 horas (una hora de interrupción para el almuerzo)
" 3) de las 13.00 a las 21.00 horas (sin interrupción para el almuerzo).

ANEXO NUMERO CUATRO
Compensaciones para comidas y transportes

Comidas:

a) Desayuno Ptas. 100.-
b) Comida Ptas. 450.-
c) Cena Ptas. 450.-

Frías kilométricas:

Por cada kilómetro Ptas. 21.-

Personal que presten sus servicios en los aeropuertos.

Madrid

Para la asistencia a la salida del vuelo SR657 durante todo el año, o para cualquier otro servicio cuya jornada de salida a las 06.59 horas o antes, una compensación para taxi de Ptas. 600.- que será revisable cuando haya subida en las tarifas de taxi.

Palma de Mallorca

Personal de operaciones:

Para servicios nocturnos no coincidentes con el horario de los transportes públicos, compensación para taxi de Ptas. 600.-

Málaga

Para todo el personal que resida fuera de Torremolinos la tarifa en vigor de tren, Málaga - Torremolinos.