

larse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las candidaturas a que pertenezcan los Representantes de los trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de estos últimos y de aquellos que ven disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con quince días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará periodos de meses completos.

Art. 22. Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les corresponda según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y período de duración de esta distribución será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Art. 23. Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la representación de la Dirección, en cada Centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los Representantes de los trabajadores.

Art. 24. Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de cuarenta horas mensuales:

- AZI (Antigua zona industrial).
- NZI (La Muñoz).
- Aeropuerto de Barajas.
- Madrid-ciudad.
- Barcelona.
- Palma de Mallorca.
- Málaga.
- Las Palmas.
- Tenerife.

Art. 25. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de Trabajo de que se trate, deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los representantes de los trabajadores corresponderá al Comité Intercentros. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimientos.

Art. 26. La movilidad funcional entre Centros de una misma localidad se regulará mediante acuerdo entre la Representación de los trabajadores y la Dirección. Si no se produjese tal acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 27. Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de Representantes de la Empresa y de los trabajadores, en número de seis por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio.

La Comisión Mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

Se reunirá normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Art. 28. Se crea una Comisión de Jornadas y Turnos con carácter ejecutivo y paritario, compuesta por Representantes de la Dirección de Iberia, Líneas Aéreas de España, y de los trabajadores, cuyas finalidades serán las siguientes:

- a) Información y control:

De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.

Número de Departamentos o Servicios afectados.

Número de personas afectadas.

Aeropuertos en que se realiza el turno de «madrugue» y trabajadores afectados.

Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.

Del cumplimiento del acuerdo.

De los cambios de turno realizados.

De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.

Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.

De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.

Horarios adicionales.

b) Aprobación:

De las exclusiones de realización del turno de «madrugue» por causas justificadas que impidan tal realización.

De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de turnos de «madrugue» en colectivos no sujetos a disponibilidad.

De las modificaciones de los turnos básicos en aeropuertos y zonas industriales.

De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 77.

Art. 29. La Dirección dará formación en el método Hay a una representación restringida de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

7879

RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Aeronaes de México, Sociedad Anónima», y el personal a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aeronaes de México, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1987, de una parte, por los Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «AERONAVES DE MEXICO, S. A.»

Artículo 1.º *Finalidad.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Aeronaes de México, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, calle Princesa, 1, planta 6.ª, oficina 13, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Su ámbito será estatal y se aplicará en todo el Estado Español donde la Empresa pueda establecer delegaciones o Centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en «Aeronaes de México, Sociedad Anónima», esté sometido a la legislación española, sin perjuicio de la aplicación de aquellos aspectos característicos que corresponda al personal comprendido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Con la independencia de la fecha en que una vez registrado aparezca este Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» entrará en vigor en su totalidad el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre del mismo año, salvo denuncia expresa y válida efectuada por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Modificación e interpretación.*

A) Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja sobre éste en cómputo global y anual, a favor del personal incluido en el mismo, será incorporado en éste con efecto desde la entrada en vigor de dicha disposición.

B) Cuando la interpretación del texto del Convenio pactado se prestase a soluciones dudosas se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador.

C) Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro o disposiciones de recurso superior establecido por la ley.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Las condiciones pactadas en el siguiente Convenio sustituirán a las anteriores vigentes, no obstante se respetarán las situaciones personales que consideradas globalmente y en cómputo anual representen una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Revisión salarial y tabla salarial.*—Los salarios serán los que figuran en la tabla número 1.

Art. 8.º *Ingresos.*—La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa, previo establecimiento de las condiciones, pruebas técnicas, experiencia, etc.

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales efectivas.

Sin embargo, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre será de treinta y seis horas semanales para todos los departamentos con un horario continuado en ambos casos ininterrumpidos, excepto con cuarenta y cinco minutos de comida mediante turnos.

El descanso entre jornada y jornada será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores que nunca será inferior a doce horas. Asimismo queda también como norma de anteriores Convenios el descanso semanal de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

Art. 10. *Horario.*—El horario de trabajo será:

A) Para el personal de las oficinas centrales que incluye: La Gerencia Regional, Gerencia Regional Ventas España, Gerencia Distrital Ventas Madrid, Promoción y Administración, de nueve a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes, en los meses de invierno, y de ocho a quince horas, de lunes a viernes, en los meses de verano.

B) Para el personal de Billetes y Reservas, de nueve a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes, en los meses de invierno, y de nueve a dieciséis horas, de lunes a viernes, en los meses de verano.

En ambas temporadas el personal encuadrado en este párrafo tendrá que hacer un turno de guardia, de nueve a trece horas, los sábados, considerándose estas horas como horas trabajadas en día de descanso.

C) Las partes convienen, para los trabajadores del aeropuerto, en aceptar los cambios de horario que la Empresa requiera de acuerdo con sus necesidades, incluyendo, en su caso, la jornada partida si fuese necesario; por tal motivo se les pagará, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, una compensación equivalente a 5.500 pesetas por mes.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas por orden de la Dirección en exceso de la jornada normal diaria programada, previa aceptación del empleado, salvo casos de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria.

Se entenderá que concurren las circunstancias mencionadas cuando así resulten de las necesidades imprevistas del tráfico aéreo, tales como: Retrasos, accidentes, desvíos de ruta, asistencias especiales, etc., en cuyos casos y otros análogos la aceptación de las horas extraordinarias por el empleado tendrán carácter obligatorio, siempre dentro de los límites de la legislación laboral existente.

El tiempo extra será incrementado de la siguiente manera:

A) Horas festivas: Todas las realizadas en días festivos serán abonadas con un 120 por 100.

B) Horas festivas nocturnas: Todas las realizadas en días festivos serán abonadas con un 125 por 100.

C) Horas extraordinarias: Toda hora realizada después de la jornada laboral será abonada con un 80 por 100.

Art. 12. *Trabajo nocturno.*—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y seis horas.

Para el personal que realice trabajo nocturno, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, la retribución será de un 25 por 100 de aumento sobre el salario-hora.

Art. 13. *Trabajo en día de descanso.*—Este será considerado en régimen de horas festivas. Si el trabajador decide que se le otorgue dentro de los treinta días siguientes su día de descanso, sólo percibirá por el día de descanso laborado un 20 por 100.

Art. 14. *Antigüedad, trienios.*—El personal recibirá mensualmente en concepto de antigüedad un 8 por 100 del sueldo base de su categoría laboral por cada tres años de servicio a la Empresa hasta un máximo de siete trienios.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias y beneficios.*—Los trabajadores continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre de cada año, consistente en una mensualidad de salario correspondiente al mes anterior a la paga, con excepción de las horas extraordinarias, pluses de nocturnidad o festivos.

Al personal temporero le corresponden las mismas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Igualmente, se abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente en caso de ingresos o ceses durante el transcurso de un semestre, a cuyo fin se imputarán al primer semestre la paga de julio y al segundo la de diciembre.

La paga de marzo se computará sobre el periodo de abril del año anterior a marzo del siguiente año.

Art. 16. *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de treinta días naturales por año para todos los trabajadores o la parte proporcional si el tiempo de antigüedad en la Empresa es inferior a un año.

Art. 17. *Turnos de vacaciones.*

A) Las fechas de disfrute de las vacaciones las determinará la Empresa y los trabajadores atendiendo a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

B) Las vacaciones en ningún caso empezarán en día festivo.

C) A petición del trabajador las vacaciones podrán fraccionarse en: a) Un solo periodo; b) En dos periodos, uno de los cuales será superior a quince días, y c) En tres periodos.

D) Entre los meses de julio a septiembre los trabajadores podrán disfrutar de un periodo de quince días de vacaciones, siempre y cuando no sean simultáneas para dos o más trabajadores del mismo departamento.

Los trabajadores podrán intercambiarse los derechos entre sí, previo aviso a la Gerencia Regional.

El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía al final del mes de enero o a mediados del mes de febrero, en la siguiente forma:

1. En la ciudad, por sistema de turnos rotativos de elección en cada departamento.

2. Para el personal de aeropuerto, atendiendo a los puntos indicados en el artículo presente y respetando los consejos del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Permisos o licencias.*

A) *Retribuidas.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con su salario real en los siguientes casos:

1. Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.

2. Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.

3. Un día laborable en caso de matrimonio de hijos.

4. Dos días laborables en caso de alumbramiento de esposa.

Si los hechos a los que se refieren los cuatro puntos anteriores ocurriesen en lugar distinto al de la residencia del trabajador afectado, los citados permisos se ampliarán a dos días más.

5. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

6. Para el cumplimiento de funciones sindicales según la legislación vigente.

7. Durante el tiempo legal o reglamentariamente establecido del Servicio Militar, el personal disfrutará de la mitad de su sueldo. Los que se encuentren en esta circunstancia deberán presentar certificado de hallarse en filas, expedido por el Jefe de su Unidad y acreditativo de la fecha de su incorporación, bien a través de la delegación o división a la que pertenezcan.

Igualmente, actuarán al terminar el servicio o durante la licencia o permiso como trámite previo para incorporarse a la Compañía y ser nuevamente alta en ella.

Si en la población en la que el empleado preste su Servicio Militar existiese delegación de la Compañía, se procurará adscribirlo a la misma, siempre que pueda hacer compatible las funciones de soldado y empleado. En cuyo caso, siempre que el empleado pueda hacer la mitad de la jornada, percibirá el sueldo íntegro.

A esta cláusula se acogerá el personal femenino en caso de que se implanten los servicios auxiliares.

B) *No retribuidas.*—El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medie causa justificada.

Se considerará causa justificada las razones de estudio y los deberes familiares, aparte de otras causas que puede igualmente considerar justificadas la Dirección de la Empresa.

Las referidas licencias no podrán exceder nunca más de un mes y no podrán disfrutarse más de dos periodos al año y sin poder unirse al periodo que disfrute las vacaciones.

Art. 19. Excedencias.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las ordenanzas al uso y en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de servicio de, al menos, cuatro años de efectivos de la Empresa.

El empleado podrá solicitar antes de la terminación del plazo de excedencia el reingreso, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría, pudiendo igualmente ocupar un puesto inferior vacante con el salario correspondiente al mismo, mientras no exista una vacante en la misma categoría.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha de parto, los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a que la mujer que se halla en la situación a la que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 20. Compensación por comidas.—Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentren trabajando en las horas habituales de comer serán compensados del gasto que tengan que realizar con el abono de la cantidad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Desayuno: Estando de servicio entre las cinco y las ocho horas.
Comida: Estando de servicio entre las catorce y las dieciséis horas.

Cena: Estando de servicio entre las veintiuna y las veintitrés horas.

Las cantidades a abonar:

Desayuno: 200 pesetas.

Comida: 450 pesetas.

Cena: 450 pesetas.

Art. 21. Salidas, viajes y compensación de gastos.—Todo trabajador que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viaje de desplazamiento a poblaciones distintas a las que radique su Centro de trabajo, en función a las comidas y/o alojamiento que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

En el territorio nacional:

A) A que se le abone la factura de la habitación.

B) A percibir 30 USD por día, distribuidos de la siguiente manera:

Desayuno: 4 USD.

Comida: 13 USD.

Cena: 13 USD.

Para el resto, según las reglas de la Casa Matriz, siendo siempre la dieta mínima USD 30.

Art. 22. Compensación por uso de vehículo propio.—Los empleados que deban usar su vehículo para desplazamientos en viaje de promoción recibirán una compensación del 25 por 100 del precio del litro de gasolina super 96OC por kilómetro recorrido.

Art. 23. Traslados y desplazamientos.—Se entiende por traslados todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente, salvo que se trate de personal directivo. La Compañía se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso. Ningún trabajador será desplazado de manera definitiva entre Madrid y/o aeropuerto sin previo aviso entre las partes.

Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

A) A petición del personal, que en este caso se requerirá solicitud escrita del interesado a la Dirección. Una vez conseguido el traslado, la Dirección asignará al interesado la categoría y salario en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.

B) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado, sin perjuicio de los acuerdos a que en cada caso se llegue, se establece que estos casos de traslado se abonarán como mínimo las siguientes cantidades:

Trabajadores solteros: 350.000 pesetas.

Trabajadores casados: 500.000 pesetas.

En todo traslado la Compañía facilitará los pasajes del empleado y de las personas a su cargo y se pagarán dos meses de salario básico y 14 días de dietas y acomodación de hotel.

Art. 24. Transporte y estacionamiento.—En compensación a los gastos de transporte y estacionamiento a que se vean obligados a efectuar aquellos empleados que presten sus servicios en el aeropuerto, tanto en su incorporación al trabajo como a la salida del mismo, percibirán una cantidad fija mensual de 16.000 pesetas, entendiéndose que en dicha cantidad se engloba cualquier peculiaridad referida al mencionado transporte y estacionamiento.

A todo el personal de las oficinas de Madrid se pagará como ayuda de transporte y estacionamiento la cantidad de 12.000 pesetas mensuales.

Art. 25. Idiomas.—A los empleados que, además de hablar español, hablen inglés o un tercer idioma, se les pagará 1.000 pesetas mensuales como idioma, siempre y cuando hayan aprobado un examen que practicará la Empresa y solamente a los empleados que la misma haya designado previamente para la utilización de estos idiomas.

Art. 26. Primas por trabajos especiales.—Trabajos especiales: La Empresa se compromete a realizar anualmente una revisión médica oftalmológica a su cargo para los empleados que presten sus servicios continuados en las computadoras del área de boletos, reservas y aeropuerto.

Suplencia de puestos de categoría superior: Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, siempre que esta suplencia sea superior a diez días.

Art. 27. Uniformes.—La Empresa puede exigir a su personal el uso del uniforme facilitado por la Compañía.

En general, el uniforme facilitado será: Uno de invierno y uno de verano cada dos temporadas, que consta de lo siguiente:

A) Para mujeres: Dos chaquetas, tres faldas, tres blusas, dos pares de zapatos y/o botas y un abrigo en la temporada de invierno para el personal femenino del aeropuerto.

B) Para hombres: Una chaqueta en verano, dos chaquetas en invierno, tres pantalones, cuatro camisas, dos pares de zapatos, una prenda de abrigo en invierno y un equipo de agua para personal de rampa en el aeropuerto.

C) A los representantes de ventas y para su mejor presentación se les entregará anualmente la cantidad que corresponda al costo de un uniforme.

Art. 28. Incapacidad laboral.—En caso de enfermedad, lesión o accidente serán de aplicación las normas de la Seguridad Social, siendo la obligación y responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para justificar su ausencia, de los impresos oficiales de baja, confirmaciones y altas que deberán llegar a la Empresa en el tiempo legal o reglamentario establecido.

El personal enfermo o lesionado tendrá derecho a la percepción del sueldo mensual de acuerdo a las siguientes normas:

A) Personal fijo con menos de un año en la Empresa. Durante el primer mes, las prestaciones de la Seguridad Social vigente se completarán a cargo de la Empresa a sueldo completo.

B) Personal con antigüedad de uno a tres años. Durante los dos primeros meses las prestaciones de la Seguridad Social vigente se completarán a cargo de la Empresa con sueldo completo.

C) Personal con más de tres años en la Empresa. Durante los cuatro primeros meses las prestaciones de la Seguridad Social vigente se completarán a cargo de la Empresa con sueldo completo.

Art. 29. Jubilación.—La Empresa y la representación legal de los trabajadores estudiará las condiciones con la intención de mejorar el importe de la jubilación en relación a lo que establece el régimen de la Seguridad Social.

Art. 30. Prestaciones sociales.—La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio:

1. Primas a favor de hijos subnormales o minusválidos por una cuantía del 50 por 100 del total de los costos del colegio, estableciéndose un límite máximo de 28.000 pesetas mensuales.

2. Servicio de chequeo médico anual.

3. La Empresa facilitará prestaciones económicas al empleado que por causas de fuerza mayor pudiera necesitar, con un interés anual no superior al 8 por 100.

La Empresa se comprometerá a negociar conjuntamente con la representación de los trabajadores el ingreso de todos los empleados que lo soliciten en la Mutualidad Laboral de Aviación (LORETO).

Art. 31. Pagos y cobros:

A) Para el personal asignado en el aeropuerto que realice cobros y pagos en nombre de la Empresa, como misión de trabajo, tendrá la responsabilidad de avisar inmediatamente a su Jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, bien sea por excedente o déficit, indistintamente.

B) Para el resto del personal que maneje la caja, realice cobros y pagos en nombre de la Empresa ésta se compromete a dar una prima de 1.500 pesetas mensuales en concepto de quebranto de caja.

Art. 32. *Terminación de derechos.*-Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores en el presente Convenio cesarán en la fecha de terminación de su contrato.

Art. 33. *Comisión Mixta.*-Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo se crea una Comisión Mixta de Vigilancia que tendrá su domicilio en el Sindicato mayoritario de la Empresa, que en el momento de la firma del Convenio es la Unión General de Trabajadores. Esta Comisión estará compuesta por dos Vocales titulares y dos Vocales suplentes por cada parte y celebrarán sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Art. 34. *Representación sindical o representantes de los trabajadores.*-La representación sindical o representantes de los trabajadores en la Empresa, tanto en lo que se refiere su designación, composición, garantías sindicales, competencias sindicales, etc., se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CLAUSULA FINAL

Todas aquellas mejoras recogidas en anteriores Convenios o contratos sobre las que en el presente Convenio no se haya hecho mención expresa alguna serán introducidas en el presente, sin perjuicio de lo que establecen las cláusulas de compensación y absorción establecidas en el artículo 5.º, apartados A y C.

ANEXO I

Tabla salarial, 1 de enero de 1987
(Incremento del 13 por 100 sobre tabla 1985)

Categoría	Salario básico - Pesetas
Aprendices:	
Trabajador general	64.492
Oficiales de segunda:	
Agentes de reservaciones	96.518
Oficiales de segunda:	
Agentes de billetes, Secretarías, Documentadores pasajeros, Agentes billetes aeropuerto, Agente de contabilidad	100.469
Oficiales de primera:	
Promotores de ventas, Ayudante Jefe administrativo	123.691
Oficiales de primera:	
Secretarías de gerencia	112.942
Oficiales de primera:	
Supervisor de reservas, carga y comisariato	122.352
Ayudantes no titulados:	
Auxiliar Jefe de aeropuerto/mantenimiento	133.749
Técnico de mantenimiento	117.485

ANEXO II

Tabla salarial, 1 de enero de 1987
(Personal de confianza)
(Incremento del 13 por 100 sobre tabla 1985)

Categoría	Salario básico - Pesetas
Gerente regional España	-
Gerente distrital ventas	-
Jefe de aeropuerto	297.007
Jefe de contabilidad	209.751
Jefe de ventas y scios carga	185.257
Jefe de ventas y scios pax cto	185.257

7880

RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Roline, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 1987, de una parte, por el Delegado de buque, en representación del personal de mar de la referida razón social, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ROLINE, S. A.

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y regula las condiciones económicas y de trabajo entre «Roline, Sociedad Anónima» y el personal de su plantilla de flota comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

No se aplicará este Convenio para el personal de Inspección o el de flota que preste servicios permanentes en tierra, adscrito a cualquier Departamento de la Empresa.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987, y su vigencia será de dos años, quedando prorrogado por periodos anuales sucesivos si no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, durante los tres meses últimos a su vencimiento.

La denuncia por cualquiera de las partes firmantes, habrá de realizarse ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*-A los efectos de aplicación del presente convenio, éste constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y éste hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*-Será prorrogado por espacios consecutivos de un año, si no es denunciado por alguna de las partes contratantes.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, durante los tres últimos meses antes de su vencimiento.

Art. 5.º *Mejoras futuras.*-Si una vez vigente el presente Convenio, entraran en vigor Convenios de ámbito superior y para el sector de la Marina Mercante, aplicables a las relaciones económicas, sociales y de trabajo de esta Empresa, que establezcan condiciones más favorables para los trabajadores, y siempre que estas condiciones tengan carácter estrictamente oficial y estén publicadas en el «Boletín Oficial del Estado», se aplicarán de acuerdo con el mismo y su entrada en vigor será la que en el citado «Boletín Oficial del Estado» se indique.

Art. 6.º *Imprevistos Convenio.*-En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en las mismas, a la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, así como al conjunto de las disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del Estado español y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Periodo de prueba.*-Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante el periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- Titulados: Cuatro meses trabajo efectivo.
- Maestranza y subalternos: Dos meses trabajo efectivo.

Durante dicho periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de