

Una comisión formada por el Capitán y la tripulación, controlará la buena utilización de dichos fondos.

Art. 45. *Ropa de trabajo y servicio de lavandería.*—La ropa de trabajo, será abonada por la Empresa en nómina, ateniéndose a las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, abonándose la cantidad de 2.500 pesetas mensuales en los meses de embarque.

Independientemente, la Empresa proveerá al buque de una lavadora para el lavado de los efectos personales de los tripulantes y dos planchas.

Art. 46. *Alumnos.*—Los alumnos de cualquier especialidad percibirán, y con independencia de las ayudas sociales a que tuviera derecho, durante el tiempo que estén embarcados, una gratificación mensual de 33.000 pesetas.

Si el alumno en prácticas superase el período de seis meses en vinculación al buque, percibirá una gratificación equivalente a la mensual.

Art. 47. *Comisión Paritaria.*—Para interpretar y vigilar la aplicación del vigente Convenio, se crea una Comisión por un miembro de la Comisión Negociadora, tanto por la parte empresarial como social.

Art. 48. *Reunión de Delegados de Personal.*—De acuerdo con lo establecido en el título segundo del Estatuto del Trabajador de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa.

Art. 49. *Actividad sindical.*—De acuerdo con el Estatuto del Trabajador o norma legal y no pactada, dictada en desarrollo de aquel y aplicable al sector de la Marina Mercante.

Tabla salario profesional. (Ejercicio 1987)

Categorías	A) Salario real	B) Complemento	Total
Capitán	128.937	20.500	149.437
Primer Oficial	123.742	15.100	138.842
Segundo Oficial	116.867	12.500	129.367
Telegrafista	116.867	12.500	129.367
Contramaestre	65.997	10.900	76.897
Marinero	58.588	10.000	68.588
Mozo	54.997	9.800	64.797
Jefe de Máquinas	127.867	18.991	146.858
Primer Maquinista	123.742	15.100	138.842
Segundo Maquinista	116.867	12.500	129.367
Calderetero	65.997	10.900	76.897
Engrasador	58.588	10.000	68.588
Cocinero	65.997	10.900	76.897
Camarero	58.588	10.000	68.588

Tabla de antigüedad 1987. (5 por 100 sobre salario real)

Categorías	Valor trienio Pesetas
Capitán	6.447
Primer Oficial	6.187
Segundo Oficial	5.843
Telegrafista	5.843
Contramaestre	3.300
Marinero	2.929
Mozo	2.750
Jefe de Máquinas	6.393
Primer Maquinista	6.187
Segundo Maquinista	5.843
Calderetero	3.300
Engrasador	2.929
Cocinero	3.300
Camarero	2.929

Horas extraordinarias. Ejercicio 1987. (En base a mil ochocientas veintiseis horas anuales)

Categorías	Ordinaria	Un trienio	Dos trienios
Capitán	554	581	610
Primer Oficial	438	460	483
Segundo Oficial	378	397	417
Telegrafista	378	397	417
Contramaestre	294	309	324
Marinero	267	280	294
Mozo	259	272	286
Jefe de Máquinas	525	551	579

Categorías	Ordinaria	Un trienio	Dos trienios
Primer Maquinista	438	460	483
Segundo Maquinista	378	397	417
Calderetero	294	309	324
Engrasador	267	280	294
Cocinero	294	309	324
Camarero	267	280	294

7881

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 «Transportes Aéreos Portugueses E. P.» (sucursal en España).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Aéreos Portugueses», sucursal en España, que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1987, de una parte, por el Delegado 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 de Trabajo acuerda:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-PROVINCIAL DE LA TAP (TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES), E. P.

CAPITULO PRIMERO

Objeto, ámbito y validez

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre TAP—Air Portugal y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial, no afectando al personal trasladado de la casa central, aunque resida en España.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre TAP y su personal contratado en España.

2. Quedará automáticamente adherido a este Convenio el personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, considerándose su antigüedad a partir de la fecha en que se produzca la referida adhesión.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación territorial.*—Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que TAP tiene establecidos o establezca en el futuro, dentro del territorio español, intrínsecamente ligados a sus actividades.

Art. 4.º *Tiempo de validez.*—Este Convenio entrará en vigor una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con efectos a partir de 1 de enero de 1987, y su vigencia será de dos años, prorrogables por periodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que anteceden a su caducidad no fuera pedida su revisión o anulación.

CAPITULO II

Naturaleza del contrato

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

Art. 5.º *Naturaleza del contrato.*—De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o interrumpida), el personal será clasificado en una de las dos categorías siguientes:

- Personal fijo.
- Personal temporal.

Art. 6.º *Personal fijo*.—El personal fijo comprenderá a los trabajadores contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

Art. 7.º *Personal temporal*.—La situación del trabajador temporal deberá ser expresamente estipulada por escrito en el contrato de trabajo.

Art. 8.º *Definiciones*.—Para efectos de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio se entiende por:

- a) Categoría profesional: Conjunto de funciones de base idéntica o semejante, independientemente de su complejidad.
- b) Función: Conjunto de tareas convergentes a la consecución de determinado resultado.
- c) Nivel de encuadramiento: Posición relativa de cada categoría profesional, de acuerdo con el anexo I.
- d) Período de adaptación: Tiempo considerado como indispensable para efectuar la integración de la nueva función, comprendiendo o no formación.
- e) Tiempo de permanencia: El período de tiempo considerado como mínimo para adquirir o consolidar el dominio global de la función, a partir del cual podrá ser considerada la progresión.
- f) Escalón de progresión salarial: Posición salarial intermedia entre funciones de complejidad y exigencias semejantes.

Art. 9.º *Categorías profesionales*.—1. Todo trabajador de TAP deberá encontrarse encuadrado en una de las categorías profesionales indicadas en el anexo I de este Convenio.

2. Los titulares con cargos de Jefe podrán ser integrados en el nivel de técnicos, con categoría profesional equivalente, sin disminución de retribución, siempre que las funciones ejercidas no sean predominantemente de Jefe.

Art. 10. *Niveles de encuadramiento*.—1. La Empresa procederá a la distribución por niveles de las diversas categorías profesionales, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

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

Art. 11. *Ingresos*.—1. La TAP informará a los Delegados del Personal y, en su ausencia, a las Secciones Sindicales, de cualquier vacante que se produzca o plaza nueva que se cree.

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

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

Art. 12. *Ascensos por vacante o plaza nueva*.—1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes o plazas nuevas que en la misma se produzcan, en puestos de igual categoría y sujetas a las normas que sigan.

2. Las vacantes o plazas nuevas que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud profesional del empleado, determinada por medios técnicos adecuados, a definir por la Empresa, para desempeñar el puesto.

En caso de igualdad de aptitudes se dará prioridad a la antigüedad en el departamento en que exista la vacante y después en la Compañía.

3. Cuando se produzca una vacante o se cree una plaza nueva o puesto de trabajo, la Empresa anunciará dicha vacante a todo el personal, publicando también los respectivos requisitos y condiciones, a través de comunicación de servicio, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a diez días, para la presentación de solicitudes, salvaguardando los intereses de aquellos que se encuentren ausentes durante este período.

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

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

6. Todos los casos de ascenso o vacante de categoría superior estarán sujetos a un período de prueba máximo de tres meses. Durante el período de prueba deberán emitirse informes de evaluación del trabajador que permitan confirmarlo o no en su puesto. En caso de que no se confirme, se le reintegrará al puesto anterior, pasando la Empresa a designar a la persona que le hubiese

seguido, si reúne las condiciones necesarias. Cuando los informes fueran favorables al trabajador consolidará la nueva categoría desde la fecha en que inició su desempeño.

Art. 13. *Colocación en los escalones de la tabla salarial*.—1. Cualquier promoción de los empleados de TAP a una categoría profesional superior se efectuará obligatoriamente al escalón inicial de la respectiva categoría, excepto en situaciones excepcionales. En el caso de contratación de nuevo personal, su encuadramiento dentro de la categoría que le corresponda se realizará de acuerdo a sus méritos, a juicio de la Dirección.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no perjudica el mantenimiento de los derechos adquiridos al servicio de TAP, a título de retribución y antigüedad en la Empresa, salvo si lo contrario fuera solicitado por el trabajador.

Art. 14. *Cobertura de vacantes y condiciones de preferencia*.—1. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por nombramiento interno o externo, entre candidatos que reúnan los requisitos para la función, abriéndose, si fuera el caso y para el efecto, el respectivo concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en la reglamentación específica de las carreras profesionales.

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

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

Art. 15. *Sustituciones temporales*.—1. La sustitución temporal de un trabajador se hará, en principio, por otro de igual categoría. Cuando esto no fuera posible, la sustitución la realizará un empleado de superior categoría, pero sólo por el tiempo imprescindible. Excepcionalmente si ninguno de los casos anteriores pudiera llevarse a cabo, el Delegado designará, por despacho específico, al sustituto, sin que tal sustitución le dé derecho a ocupar definitivamente el cargo.

2. En los términos del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a recibir durante el tiempo que dure la sustitución la diferencia entre su salario, si es inferior, y el salario de la categoría correspondiente a la función desempeñada.

Art. 16. *Cursos de formación y exámenes*.—1. La admisión para las diferentes categorías profesionales podrá ser precedida de curso de formación o garantía de conocimientos.

2. No habrá lugar a lo dispuesto en el apartado anterior en las admisiones para las categorías de Botones.

3. Durante los cursos de formación o prestación de pruebas, los candidatos que ya sean trabajadores de TAP mantendrán:

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

Art. 17. *Esquema básico de carreras profesionales y principios generales de encuadramiento*.—1. Las carreras profesionales se basarán en los siguientes principios:

a) La evolución dependerá fundamentalmente de las capacidades de los trabajadores, sistemática y periódicamente avaladas, según criterios uniformes.

b) Serán institucionalizados para el efecto mecanismos adecuados que permitan un correcto análisis de las categorías de las funciones y de las aptitudes potenciales de los candidatos.

c) Será establecido un período de adaptación en cada nivel de progresión, antes de la confirmación en el lugar, de forma de asegurar al trabajador y a la Empresa una correcta garantía de intereses recíprocos, en cuanto a la integración en ese lugar.

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

- a) Caracterización de la estructura de la Empresa y funciones que la integran.
- b) Agrupamiento de funciones por «área de actividad».
- c) Definición de varias líneas de carreras en cada «área de actividad».
- d) Articulación lógica de las varias carreras entre sí.
- e) Definición de las reglas de ingreso, evolución y reconversión.

3. La reglamentación de las carreras profesionales, en términos de definición concreta de condiciones de ingreso, acceso y escalones con base en la garantía de mérito y desempeño, será

definida en las carreras propias de cada área o subárea, una vez oídos a los representantes de los trabajadores.

Art. 18. *Organización.*-1. La organización técnica y práctica del trabajo es exclusivamente de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, asumiendo como representante del Consejo de Administración de la Compañía toda la autoridad, la cual es ejercida por él o a través de los responsables de las respectivas áreas.

2. Dentro de los límites legales, es de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, establecer, modificar o suprimir los servicios, métodos, turnos y puestos de trabajo.

Art. 19. *Polivalencia.*-1. Con el objeto de mejorar el aprovechamiento y grado de formación profesional de los trabajadores, se fomentará la polivalencia de las funciones que puedan ser desempeñadas por la misma persona, recurriendo, si fuera el caso, a acciones de formación profesional adecuadas.

2. Con base en este criterio, todo trabajador deberá efectuar no sólo las tareas propias de sus funciones, sino también cualquier otra complementaria que le pueda ser atribuida con vista a una utilización plena durante su jornada de trabajo, dentro de los límites legales.

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

Art. 20. *Cualificación profesional.*-TAP se obliga a emitir documento comprobativo de grado de cualificación profesional a todos los trabajadores que frecuentaran cursos de especialización por exigencia de la misma con aprovechamiento.

Art. 21. *Acceso a un escalón superior.*-1. El acceso a un escalón superior en cada nivel salarial que consta en la tabla salarial que constituye el anexo I se basa en los siguientes principios generales:

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

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

a) Hasta finales del primer semestre de cada año, el Jefe correspondiente en entrevista directa con el trabajador procederá a la evaluación de la calidad de trabajo, de acuerdo con el esquema en vigor.

b) La evaluación será sancionada por el Delegado, dándole conocimiento de la decisión al trabajador. El empleado podrá reclamar contra esta decisión ante el Delegado en un plazo de cinco días, contados a partir de la fecha en que se le dio conocimiento formal.

CAPITULO III

Derechos, deberes y garantía de las partes

Art. 22. *Deberes de TAP.*-Son deberes de TAP:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las Leyes de trabajo vigentes.

b) Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de los subordinados.

c) No exigir a los trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional, sin perjuicio del régimen de polivalencia previsto en el presente Convenio.

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

Art. 23. *Obligaciones del trabajador.*-Son obligaciones del trabajador:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las Leyes de trabajo vigentes.

b) Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa durante la jornada laboral.

c) Cumplir puntual y asiduamente el horario de trabajo.

d) Informar a la Empresa, tan pronto como sea posible, de su incomparecencia al servicio.

e) Cumplir los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicadas por la Empresa y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

f) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.

g) Tramitar la orden de traslado a otra oficina, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

h) Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Empresa.

i) Participar, si la Empresa lo requiere, en cursos de instrucción necesarios para el desempeño de su función.

j) Realizar, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la Dirección solicite, en virtud del pacto de prestación de horas extraordinarias acordado en este Convenio.

k) Desempeñar con puntualidad, celo, diligencia y eficiencia, el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.

l) Participar a los superiores jerárquicos los accidentes y hechos anormales que se hayan verificado en el servicio.

m) No utilizar la calidad de trabajador de TAP para, directa o indirectamente, desarrollar cualquier actividad considerada ilícita por la Ley.

Art. 24. *Agravios.*-1. Todo trabajador que se sienta agraviado en su situación en la Empresa planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.

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

3. Cuando la contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la Dirección General de la Empresa, quien resolverá definitivamente, y sin ulterior recurso, después de consultados los órganos instituidos en la Empresa para tal fin, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

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

Art. 25. *Representación de los trabajadores.*-1. Los trabajadores estarán representados por los Delegados del personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la Ley.

2. Estos Delegados llevarán a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores, vigilarán el cumplimiento de este Convenio y disfrutarán de todas las garantías sindicales, todo de acuerdo con la Ley.

3. La Empresa contará con la opinión de los Delegados del personal dentro de los límites de la Ley.

4. Simultáneamente con los Delegados del personal tendrán libertad de actuación dentro de los límites de la Ley las Secciones Sindicales de los distintos Sindicatos legalizados.

CAPITULO IV

Disciplina

INFRACCIONES Y SANCIONES

Art. 26. *Concepto de infracción disciplinaria.*-Constituye infracción disciplinaria la violación de uno o más deberes del Trabajador, consignados en este Convenio y en las Leyes de trabajo vigentes, por acto o por omisión, procediendo ya sea con la intención de infringir o por mera negligencia.

Art. 27. *Poder disciplinario.*-1. La TAP tiene poder disciplinario sobre los trabajadores que se encuentren a su servicio.

2. El poder disciplinario es ejercido directamente por el Delegado o por el superior jerárquico del trabajador, bajo la orientación -y responsabilidad- de aquél o de su sustituto.

Art. 28. *Sanciones disciplinarias.*-Haciendo uso del poder disciplinario propio de la Empresa, ésta puede aplicar las siguientes sanciones:

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

Art. 29. *Definiciones de sanciones.*-1. La reprensión verbal es una sanción por falta ligera, con el fin de llamar la atención del trabajador hacia el acto practicado y hacia las consecuencias que le podrán advenir persistiendo en un comportamiento irregular.

2. La reprensión por escrito es una sanción por falta más grave y debe ser notificada expresando el serio descontento del Jefe jerárquico del trabajador o del Delegado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

3. La suspensión se traduce en la no prestación de trabajos con pérdida de retribución y de cualquier otro beneficio complementario a la relación laboral, durante un período variable de uno a quince días, según la gravedad de la infracción.

4. El despido consiste en el cese de las relaciones de trabajo entre la Compañía y el trabajador.

Art. 30. *Procedimiento disciplinario y plazo de prescripción.*-1. No se podrá aplicar ninguna sanción disciplina-

ria sin la audiencia previa del trabajador, excepto en el despido, que se realizará de acuerdo con la Ley.

2. En los casos en los que esté prevista una sanción superior a la reprobación escrita es obligatoria la apertura de un expediente contradictorio.

3. La sanción disciplinaria será proporcional a la gravedad de la infracción y a la culpabilidad o negligencia del infractor.

4. El poder disciplinario prescribe en los plazos fijados por el Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

CAPITULO V

Prestación del trabajo

Art. 31. *Jornada laboral.*-1. La duración de la jornada de trabajo se fijará de acuerdo con lo estipulado legalmente.

2. Los horarios de trabajo responderán, ya sea a los horarios de vuelos operando en España, para el personal del aeropuerto, como al del funcionamiento de Agencias de Viaje y Carga, donde se encuentran instaladas las Organizaciones propias de la Empresa, para el resto del personal.

3. La jornada de trabajo será partida, con un descanso de una a tres horas, a ser fijado en el calendario laboral de la Empresa.

4. El descanso semanal fijado por la Ley podrá ser ampliado hasta dos días completos (sábados y domingos), para todo el personal, excepto el que actúe en los aeropuertos, una vez que esté asegurado el plan de funcionamiento de los Servicios de la Empresa, obediendo a lo dispuesto en el número 2, y sin perjuicio del préstamo de trabajo semanal según la jornada fijada como mínima.

Art. 32. *Servicio tráfico de aeropuerto.*-1. Para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, sus horarios habrán de adaptarse con prioridad a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo de cada temporada. La jornada laboral será la dispuesta por la Ley, aunque por acuerdo de las partes, la Empresa pueda reducirla hasta treinta y siete horas y media semanales, si lo considera oportuno y beneficioso para la Compañía y sus trabajadores.

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

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

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

5. Los trabajadores del aeropuerto tendrán el descanso semanal fijado por la Ley, que podrá ser ampliado a dos días completos.

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

Art. 33. *Horas extraordinarias.*-1. Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Empresa, que sobrepasen del límite de la jornada laboral definida en los artículos 31 y 32.

2. De acuerdo al pacto obtenido en esta negociación colectiva, las partes acuerdan que los trabajadores realizarán, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la Dirección les solicite, según las necesidades del servicio.

3. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con el artículo 34.

Art. 34. *Importe de la hora extraordinaria.*-1. Para todos los trabajadores, sin excepción, el importe de la hora extraordinaria será determinado por lo estipulado legalmente.

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

Art. 35. *Trabajo con retribución especial.*-1. Las horas normales de domingo se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora normal.

2. Las horas nocturnas (entre las veintidós y las seis horas) serán retribuidas con arreglo a lo fijado legalmente.

Art. 36. *Trabajo intempestivo.*-El personal que por necesidad del servicio sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez cumplida la jornada laboral y haya abandonado su servicio, le será pagado como extraordinario el tiempo de trabajo realizado, así como la hora que preceda y la que suceda a ese trabajo y los transportes.

Art. 37. *Exención de horario de trabajo.*-Desde que el trabajador da su conformidad por escrito, la Empresa podrá pedir para él la exención del horario de trabajo. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a un incremento salarial, cuya cantidad será igualmente acordada por escrito entre él y la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

CAPITULO VI

Remuneraciones

Art. 38. *Remuneraciones.*-1. El trabajador recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según la categoría en que esté encuadrado, más la antigüedad.

2. Se excluyen de este concepto los sueldos complementarios previstos en el artículo número 40.

Art. 39. *Antigüedad.*-1. A título de antigüedad los trabajadores recibirán una paga, cuyo valor será acumulado al correspondiente salario.

2. Dicha paga será calculada en base al esquema siguiente:

Antigüedad:

De uno a cinco años: 1.000 pesetas por año.
De cinco a diez años: 1.250 pesetas por año.
De diez a quince años: 1.500 pesetas por año.
De quince a veinte años: 1.750 pesetas por año.
De más de veinte años: 2.000 pesetas por año.

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

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

Art. 40. *Sueldos complementarios.*-Los trabajadores, en las condiciones previstas en este Convenio, tendrán derecho a sueldos complementarios para:

1. Comida.
2. Residencia.
3. Transporte.

Art. 41. *Comidas.*-1. Cuando las horas de las comidas estén comprendidas dentro del horario de trabajo fijado por la Empresa (jornada continuada), el personal tendrá derecho a un subsidio de 400 pesetas diarias.

2. Comida-cena serán pagadas contra presentación de factura, cuando, por razones de servicio, quede el personal retenido en su local de trabajo, durante el periodo, previsto en calendario, de interrupción para comida, por periodo superior a dos horas.

3. Desayuno, de cinco a siete; almuerzo, de trece treinta a quince treinta; cena, de veintiuna a veintitres, «snack», de una a tres.

4. En el caso del almuerzo se especifica que tendrán derecho a su cobro los trabajadores que de forma continuada trabajen más de siete horas y media.

5. No se computará como horas extraordinarias el tiempo de las comidas a que se refiere el apartado número 2 de este artículo.

Art. 42. *Transportes.*-1. La Empresa reembolsará al personal del aeropuerto el gasto correspondiente al transporte público ciudad/aeropuerto/ciudad.

2. El uso de coche propio al servicio de la Empresa, con autorización previa de ésta, será abonado por el valor correspondiente al 25 por 100 del precio de la gasolina extra por kilómetro.

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

4. En caso de desplazamiento al servicio de la Empresa y con autorización de la misma, se abonará al trabajador el billete de tren en primera clase, siempre que la misma no le transporte en avión.

5. Cuando por razones de servicio el personal del aeropuerto salga entre las veinticuatro y las seis horas, la Empresa pagará mediante comprobante los gastos de aparcamiento o taxis.

Art. 43. *Pagas extraordinarias.*-1. La Empresa pagará, además de las 12 mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

- a) Una paga de Navidad.
- b) Una paga en el mes de julio.
- c) Una paga de vacaciones.

2. El importe de cada una de estas pagas será igual al sueldo del mes correspondiente, incluido el subsidio de antigüedad, y con excepción del subsidio de exención de horario de trabajo.

3. La paga de vacaciones podrá ser abonada cuando el trabajador disfrute de su primer período de vacaciones.

Art. 44. *Coste de la vida.*-1. Al inicio del primer y segundo semestre de cada año, la tabla salarial a que se refiere el anexo I será actualizada en un 100 por 100 del valor del índice oficial del coste de la vida publicado por el INE, verificado para el semestre anterior.

2. Los aumentos salariales por incremento del coste de la vida serán distribuidos en su totalidad en un 50 por 100 porcentual y 50 por 100 lineal.

Art. 45. *Dietas de viaje*.-1. Todo trabajador en viaje de servicio en España o Portugal, debidamente autorizado, tendrá derecho a recibir una dieta diaria para alimentación, habitación y transporte, según los valores previstos en el número 5.

2. Se entiende por viaje de servicio en España lo que implique traslado a localidad diferente de aquella donde el trabajador ejerce habitualmente su actividad. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad, o viceversa.

3. Las dietas de viaje surtirán efecto a partir de la hora local de llegada al destino y cesan a partir de la hora en que se inicia el regreso al punto de partida, según el siguiente horario:

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

Periodo inferior a cuatro horas, 0 por 100.

Periodo igual o superior a cuatro e inferior a ocho horas, 50 por 100.

Periodo igual o superior a ocho e inferior a dieciséis horas, 75 por 100.

Periodo igual o superior a dieciséis horas, 100 por 100.

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

Día de llegada al destino/transito:

De las cero horas un minuto a las doce treinta horas, 100 por 100.

De las doce horas treinta y un minutos a las veinte horas treinta minutos, 50 por 100.

De las veinte horas treinta y un minutos a las veinticuatro horas, 0 por 100.

Día de regreso:

De las cero horas un minuto a las doce treinta horas, 0 por 100.

De las doce horas treinta y un minutos a las veinte horas treinta minutos, 50 por 100.

De las veinte horas treinta y un minutos a las veinticuatro horas, 100 por 100.

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

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

4. Las dietas para alimentación, arriba indicadas, no serán abonadas en los casos en que la comida respectiva haya sido tomada a bordo, y en los casos en que éstas sean abonadas por la Empresa, complementariamente con el alojamiento.

5. Los valores de las dietas serán los referidos en el Reglamento de la Casa Central sobre esta materia.

6. En principio, el viaje dentro o fuera de España no podrá realizarse en días libres o festivos, y cuando tal ocurra, el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

7. Al asistir a un curso de la Empresa fuera de España, en el caso de que por tal motivo su descanso semanal coincida con los días del curso, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con las necesidades del servicio, a disfrutar estos días de descanso a su regreso al local de trabajo, y siempre que no los haya utilizado durante el periodo del referido curso.

8. Se considera como de descanso el día siguiente al último de un curso de la Empresa, aunque este día fuera de trabajo. Si su gozo no fuera posible en ese mismo día será disfrutado en otro, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

9. El régimen de dietas de los Promotores de Ventas, en traslados en España continental, se regirá por las normas actualmente en vigor u otras que vengan a sustituir éstas.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 46. *Vacaciones*.-1. El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, pudiendo fraccionarlas en dos veces, y, por mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, hasta en un máximo de tres.

2. La forma en que el personal disfrutará sus vacaciones será de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre trabajadores y Empresa.

3. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes en primer lugar los trabajadores de mayor categoría laboral y, en igual de categoría, los de mayor antigüedad en la

Empresa. Esta prioridad en la elección entre los trabajadores se ejercerá el primer año, y en los años sucesivos se planteará un sistema de rotación en cada Departamento, incluido el Jefe, respetando esta rotación en sucesivos Convenios.

4. Al marcharse de vacaciones el trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado, no sólo la paga de vacaciones, sino también todos los devengos que le correspondan durante ese mismo periodo.

5. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el trabajador internamiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro, como máximo, de las veinticuatro horas siguientes al acontecimiento del hecho, con el fin de que no se computen los días de enfermedad como parte integrante de su licencia ordinaria. La Empresa deberá compensarlos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

6. Las vacaciones tienen que disfrutarse hasta el 31 de diciembre.

7. La Empresa proveerá al trabajador que se desplace en vacaciones del volante de la Seguridad Social para asistencia médica desde que el mismo se solicite, con ocho días de antelación.

Art. 47. *Licencias retribuidas*.-1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborales por nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cinco días naturales por muerte de cónyuge, padres e hijos.

d) Tres días naturales por muerte de abuelos, suegros y hermanos.

e) Un día por boda de hijos o hermanos.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

2. En los casos de las líneas b), c), d) y e), se dará al trabajador el tiempo necesario para desplazamiento, no pudiendo exceder de dos días.

3. Serán también remuneradas las ausencias previa o posteriormente autorizadas por la Empresa, por escrito.

4. Cuando el cumplimiento del deber referido en la línea g) suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por 100 de las horas laborales, en un periodo de tres meses podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 50.

5. Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o cualquier otro de carácter sindical, electivo, gozarán de la licencia establecida por la Ley.

Art. 48. *Licencias sin sueldo*.-1. El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medie causas justificadas a juicio de la Empresa.

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

Art. 49. *Excedencia*.-Esta materia será regida por lo estipulado en la Ley.

Art. 50. *Servicio militar*.-1. El personal, durante el tiempo normal del servicio militar y en caso de movilización, devengará la mitad del total de su sueldo, incluyendo idiomas y también la totalidad del plus de residencia más las pagas de Navidad y de julio.

2. Durante el periodo en que el trabajador permanezca en el servicio militar conservará el derecho al puesto que venía ocupando, hasta dos meses después de licenciado, considerándose el tiempo que haya permanecido en filas para efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 51. *Enfermedad*.-1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión, deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible, y siempre en un plazo máximo de veinticuatro horas.

2. Es responsabilidad de cada trabajador obtener y enviar al superior inmediato los certificados de baja del médico de la Seguridad Social, en un plazo máximo de setenta y dos horas, y el certificado de alta al reincorporarse al trabajo.

3. Durante los seis primeros meses de enfermedad o lesión, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el trabajador haya superado el periodo de prueba de dos meses en la Empresa y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

4. La Empresa realizará un chequeo entre todos los trabajadores

CAPITULO VIII

Uniformes

Art. 52. *Uniformes*.-1. La Empresa determinará el personal que deberá usar uniformes.

2. El uniforme es propiedad de la Empresa y es obligación del trabajador cuidarlo y mantenerlo limpio.

3. El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.

4. Los gastos de compra de material y confección correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO IX

Terminación del contrato de trabajo

Art. 53. *Término de contrato de trabajo*.-1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la anticipación mínima de quince días.

2. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o Entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado trabajador haya dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 54. *Compensaciones y absorciones*.-Las mejoras acordadas en el presente Convenio se supeditarán a otras de cantidad superior que sean establecidas con carácter obligatorio por la autoridad competente o Convenio Colectivo de rango superior, pagando la Empresa la respectiva diferencia si la hubiere.

Art. 55. *No repercusión en los precios*.-Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no suponen repercusión en los precios de la Empresa.

Art. 56. *Interpretación*.-Cualquier dificultad de interpretación de las normas del presente Convenio será solucionada entre las partes contratantes.

CAPITULO XI

Cláusulas transitorias

CLÁUSULA 1

Jornada laboral

La Empresa entiende que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la ejecución de la jornada laboral será de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31, párrafo 1, del presente Convenio.

CLÁUSULA 2

Paga de productividad

La Empresa abonará linealmente a cada empleado una paga de productividad, que se calculará de acuerdo con el «ratio» anual indicado en el baremo siguiente:

Gastos de personal-productividad total: 5,4 por 100 a 5,6 por 100: Media paga.

Gastos de personal-productividad total: 5,1 por 100 a 5,3 por 100: Una paga.

Gastos de personal-productividad total: 4,5 por 100 a 5 por 100: Una paga y media.

Gastos de personal-productividad total: 0 por 100 a 4 por 100: Dos pagas.

ANEXO I

Tabla salarial válida a partir de 1 de enero de 1987

Categoría profesional		Sueldo básico				
Nivel	Designación	Escalón				
		A	B	C	D	E
1	Botones.	37.653	51.088	60.861	68.191	73.076
2	Auxiliares administrativos/Ordenanza.	64.526	71.854	81.627	91.399	95.063
3	Empleado administrativo de segunda. E/C/E Empleado comercial especializado de segunda. Oficial de Tráfico de segunda.	86.512	93.843	98.728	103.614	107.889
4	Empleado administrativo de primera. Secretaria. E/C/E Empleado comercial especializado de primera. Promotores de segunda. Oficial de Tráfico y Operaciones de segunda. Oficial de Tráfico de primera.	107.278	113.386	119.493	129.265	132.929
5	Empleado administrativo principal. Secretaria principal. Oficial de Tráfico principal. E/C/E Empleado comercial especializado principal. Promotor de primera. Oficial de Tráfico y Operaciones de primera.	123.768	133.540	138.425	142.091	145.754
6	Empleado técnico administrativo. Empleado técnico comercial. Supervisor. Promotor principal. Técnico de Tráfico y Operaciones.	146.366	149.541	153.205	158.703	165.909
7	Supervisor de Servicios Administrativos. Supervisor de Promoción Pax/Car. Supervisor D/T/O (Tráfico y Operaciones). Jefe de Agencia.	167.573	178.567	187.118	190.781	194.447
8	D.S.M. Representante regional de Ventas. Jefe de Carga.	190.772	195.668	201.165	-	-

Categoría profesional		Sueldo básico				
Nivel	Designación	Escalón				
		A	B	C	D	E
9	Jefe de Escalas en España. Jefe de Servicios Administrativos.	209.332	214.638	220.594	-	-
10	Jefe de Ventas.	229.754	235.590	242.142	-	-

ANEXO II

Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vaga	Mérito	Tiempo permanencia mínimo - Años	Vaga
1	Si	2	Si	Si	-	-
2	Si	2	Si	Si	-	-
3	Si	2	No	Si	2	Si
4	Si	2	Si	Si	2	No
5	Si	1	Si	Si	2	Si
6	Si	-	No	Si	2	No
7	Si	-	Si	Si	-	Si
8	Si	-	-	Si	-	Si
9	Si	-	Si	Si	-	Si
10	Si	-	-	Si	-	Si

Nota: Pasaje de empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4: Cuatro años de Empresa. Vacante.

7882

RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del noveno Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

Visto el texto del noveno Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Comisión Negociadora del noveno Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

NOVENO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*-CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado.*-Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y

sustituyen a cuanto en tales materias se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de CEDOSA.

Art. 4.º *Ambito personal.*-El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 1382/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto).

Art. 5.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1987, prorrogándose por la tácita, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1987.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*-Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuviesen repercusiones económicas serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión.*-a) Del Convenio:

Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

b) Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE al 31 de diciembre de 1987, respecto a 31 de diciembre de 1986, más medio punto, sea superior al 6,90 por 100, se efectuará un incremento salarial por su diferencia sobre las tablas en vigor en diciembre de 1986 y con carácter retroactivo al 1 de enero de 1987.

Este incremento salarial se llevará a efecto tan pronto sea conocido el IPC real.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal.*-Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales.*-CEDOSA ha adoptado para la clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en el Manual de Jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del Manual de Valoración a la descripción de los distintos puestos