

23623 *CORRECCION de errores de la Orden de 4 de julio de 1988 por la que se conceden a la Empresa «Euro Technology, Sociedad Anónima», y siete Empresas más los beneficios fiscales que establece la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización.*

Advertidos errores en el texto de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 186, de fecha 4 de agosto de 1988, a continuación se formulan las oportunas rectificaciones:

En la página 24195, primera columna, segundo párrafo, segunda línea, donde dice: «concesión de beneficios se ha iniciado en la fecha que figura en el», debe decir: «concesión de beneficios se han iniciado en la fecha que figura en el».

En la misma página, segunda columna, segundo párrafo, quinta línea, donde dice: «Decreto 932/1986, de 9 de marzo (Boletín Oficial del Estado) del 13 de», debe decir: «Decreto 932/1986, de 9 de mayo (Boletín Oficial del Estado) del 13 de».

En las mismas página y columna, Cuarto., segundo párrafo, debe suprimirse entero.

En la página 24196, primera columna, último párrafo, donde dice: «Mayorista de Pesca del Sur, Sociedad Anónima». Expediente M-138. Número identificación fiscal A-28.341.790. Fecha de solicitud: 15 de febrero de 1988. ampliación en Alcalá de Henares de una industria de fabricación y montaje de unidades de conducción de fluido para automoción», debe decir: «Mayorista Pesca del Sur, Sociedad Anónima». Expediente M-133. Número identificación fiscal A-21.008.560. Fecha de solicitud: 12 de febrero de 1988. Traslado con ampliación a Getafe de una industria de comercialización y elaboración de productos congelados».

«Aeroquip Ibérica, Sociedad Anónima». Expediente M-138. Número identificación fiscal A-28.341.790. Fecha de solicitud: 15 de febrero de 1988. Ampliación en Alcalá de Henares de una industria de fabricación y montaje de unidades de conducción de fluido para automoción.»

23624 *CORRECCION de erratas de la Orden de 4 de julio de 1988 por la que se conceden a la Empresa «Aprovechamientos Hidráulicos, Sociedad Anónima» (CE-595), y 24 Empresas más, los beneficios fiscales que establece la Ley 82/1980, de 30 de diciembre, sobre conservación de energía.*

Padecidos errores en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 186, de fecha 4 de agosto de 1988, a continuación se formulan las oportunas rectificaciones:

En la página 24193, primera columna, primer párrafo, última línea, donde dice: «de la Ley 82/1980, de 20 de diciembre, sobre Conservación de Energía», debe decir: «de la Ley 82/1980, de 30 de diciembre, sobre Conservación de Energía».

En la misma página, segunda columna, Cuarto., cuarta línea, donde dice: «previstas en el artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, en», debe decir: «previstas en el artículo 26 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, en».

23625 *RESOLUCION de 10 de octubre de 1988, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se acuerda incrementar el fondo destinado a premios de primera categoría del concurso 42/88 de la Lotería Primitiva a celebrar el día 20 de octubre de 1988.*

De acuerdo con el apartado 2 de la norma 13 de las que regulan los concursos de pronósticos de la Lotería Primitiva aprobados por Resolución de este Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado de 19 de septiembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» número 234, del 30), el fondo de 719.072.548 pesetas correspondiente a premios de primera categoría del concurso 38/88, celebrado el día 22 de septiembre, próximo pasado, y en el que no hubo acertantes de dicha categoría, se acumulará al fondo para premios de primera categoría del sorteo 42/88, que se celebrará el día 20 de octubre de 1988.

Madrid, 10 de octubre de 1988.-El Director general, Gregorio Mániz Vindel.

23626 *CORRECCION de errores de la Resolución de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se anuncia contingente de importación para productos del sector de la carne bovina procedente de terceros países.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Resolución, inserto en el «Boletín Oficial del Estado»

número 235, de 30 de septiembre de 1988, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 28535, segunda columna, punto sexto, donde dice: «El plazo de validez será hasta el 31 de diciembre de 1988, tres meses más», debe decir: «El plazo de validez será hasta el 31 de diciembre de 1988».

23627 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 11 de octubre de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	122,289	122,595
1 dólar canadiense	101,333	101,587
1 franco francés	19,391	19,439
1 libra esterlina	210,167	210,693
1 libra irlandesa	177,478	177,922
1 franco suizo	77,932	78,128
100 francos belgas	315,305	316,095
1 marco alemán	66,096	66,262
100 liras italianas	8,869	8,891
1 florin holandés	58,640	58,786
1 corona sueca	19,301	19,349
1 corona danesa	17,188	17,232
1 corona noruega	17,900	17,944
1 marco finlandés	28,055	28,125
100 chelines austriacos	940,323	942,677
100 escudos portugueses	80,100	80,300
100 yens japoneses	93,371	93,605
1 dólar australiano	98,477	98,723
100 dracmas griegas	81,448	81,652
1 ECU	137,198	137,542

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23628 *RESOLUCION de 3 de agosto de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM Compañía Real Holandesa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación», que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1988, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Empresa, 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, 3 de agosto de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

IV CONVENIO COLECTIVO KLM COMPAÑIA REAL HOLANDESA DE AVIACION

Artículo 1.º *Objeto.*-El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación», y su personal que presta sus servicios en España.

Art. 2.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de trabajo que KLM tiene establecidos, y a los que pudiera establecer en territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal.*-El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que prestan sus servicios en España y que sean considerados personal fijo o de plantilla.

Al personal contratado con carácter temporal, le será de aplicación las condiciones que se establezcan en el contrato de empleo o de trabajo que, en cualquier caso, se acomodará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en lo no previsto en el mismo, siempre y cuando sea de

aplicación dada la naturaleza temporal de dichos contratos, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988 y finalizará el 31 de diciembre de 1989. La validez será de un año para la parte económica, y de dos años para la parte normativa. Será prorrogado automáticamente por períodos de un año natural si no fuera denunciado previamente por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

En el caso de ser prorrogado automáticamente ambas partes se comprometen a negociar todos los artículos de contenido económico, año por año, hasta tanto se negocie un nuevo Convenio.

Art. 5.º *Interpretación.*—Para la interpretación del presente Convenio, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria, en el término máximo de quince días laborables, contados desde su convocatoria, de la que formarán parte dos representantes de la Empresa, quienes serán designados en cada caso concreto por ésta, y dos representantes de los trabajadores, que serán Delegados de Personal o personas designados por éstos de entre los empleados a los que les sea de aplicación el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta. Todo lo anterior con independencia del derecho de cada parte de acudir a la Jurisdicción que estime competente para la resolución de aquellas cuestiones.

Art. 6.º *Compensación.*—Cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Empresa.

Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales.

Art. 7.º *Normas de carácter interno.*—Este Convenio tiene identidad propia no afectando su contenido a las normas y regulaciones de carácter interno de la Empresa, las cuales son dictadas por la misma.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—Es competencia exclusiva de la Dirección de KLM, la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Empresa.

Art. 9.º *Representación del personal.*—La representación del personal en la Empresa corresponde a los Delegados de Personal, estándose sobre esta materia y sobre el derecho de reunión a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos y tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa, y anualmente el «Annual Report» correspondiente.

2. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslados total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de Centros de trabajo.

3. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

6. Ejerce una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

7. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad.

8. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los números anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

9. Ser notificados de los contratos temporales realizados al amparo de los Decretos 1992/1984 y 2104/1984, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación.

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

En aquellos Centros de trabajo en los que, por decisión mayoritaria de los empleados ocupados en el mismo, no exista Delegado de Personal, podrán dichos empleados, también por mayoría, designar de entre los Delegados de Personal de otros Centros quien habrá de actuar como su portavoz, todo ello previa notificación a la Dirección de la Empresa.

El crédito de horas de cualquiera de los Delegados, podrá ser acumulado, total o parcialmente, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total establecido.

Art. 10. *Clasificación de los empleados por grupos.*—Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio estarán clasificados en alguno de los grupos que figuran en el anexo I de este Convenio.

Art. 11. *Clasificación por categorías profesionales.*—Los empleados clasificados por grupos conforme al artículo anterior, tendrán asignadas las categorías profesionales que se fijan en el anexo número I de este Convenio.

Art. 12. *Escalafón de personal.*—Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Empresa publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, a nivel nacional, por departamentos, en los que constarán los siguientes datos:

- Departamento y código.
- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Antigüedad en la categoría.
- Numero de ascensos.
- Sueldo.
- Años de servicio.
- Edad.

Copia de esta comunicación se dará a los representantes de los trabajadores.

Art. 13. *Ingresos. Contrataciones.*—El Centro y lugar de trabajo serán fijados por la Dirección de la Compañía.

La contratación del personal, efectuada de conformidad con las disposiciones legales vigentes, se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito un 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:

- Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe la Compañía.
- Superar el periodo de prueba.

Quien reclame privilegios especiales (por ejemplo personas incapacitadas) deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el periodo de prueba.

Art. 14. *Periodo de prueba.*—Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba, la cual no podrá exceder de:

- Categorías de los grupos P al C: Dos semanas.
- Categorías de los grupos D al H: Tres meses.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso, siendo, en su caso de aplicación los derechos que reconoce la Ley. De resultar favorable la prueba, se computará este tiempo para la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Art. 15. *Vacantes.*—Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Dirección informará a los Delegados de Personal y lo comunicará a todo el personal, estableciendo una fecha límite para las solicitudes, no menor de quince días. La Compañía podrá cubrir las vacantes producidas con personal del exterior si no existiese personal idóneo dentro de ella.

Las solicitudes para puestos que conlleven superior categoría a la que ostenta el trabajador entrarán en prueba de aptitud según normas establecidas por la Empresa, que conocerán los Delegados de Personal. Se puntuarán la antigüedad a pruebas de resultado igualado, consistiendo los ejercicios en exámenes sobre conocimientos profesionales generales.

Art. 16. *Ascensos*.—La Empresa podrá efectuar ascensos de categoría, de conformidad con los niveles previstos en el artículo 10.

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función, para su efectividad, requerirán un periodo de adaptación, que no será superior a seis meses, correspondiente a tal categoría y nivel salarial.

Al final del periodo de adaptación el trabajador será confirmado en su cargo si ha dado satisfacción en el mismo.

En caso contrario, dicho periodo podrá ser prolongado excepcionalmente, siendo integrado nuevamente en la función y salario anterior al no superar el periodo de adaptación.

Art. 17. *Extinción del contrato*.—1. Por parte de la Compañía la notificación será dada por el Delegado General para España o persona que lo sustituya.

2. El empleado deberá presentar su notificación al Delegado General para España a través de su superior inmediato.

3. Ambas partes deberán dar la notificación por escrito.

4. Ambas partes respetarán para la notificación de la terminación del contrato el plazo de quince días. En caso de despido los Delegados de Personal serán informados simultáneamente con el empleado afectado.

5. La Compañía se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario por cada día de retraso en aquella notificación.

6. A partir de los 60 años el empleado y la Compañía, de mutuo acuerdo, podrán convenir la jubilación anticipada.

Art. 18. *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.

La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará de armonizar el mejor servicio con los intereses del trabajador, evitando posibles trastornos, a tenor de las circunstancias familiares, condiciones de salud y edad del trabajador.

De no existir mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado decidirá la autoridad laboral.

Acordado el traslado, con la categoría y salario correspondiente para el nuevo destino, se efectuará en las siguientes condiciones:

a) Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de 125.000 pesetas.

b) Los gastos de traslado del empleado, su familia y enseres que no superen los 30 metros cúbicos, y 5 metros cúbicos por cada hijo, serán por cuenta de la Empresa.

c) Durante el tiempo que el empleado y su familia hayan de alojarse en un hotel se percibirán las dietas correspondientes y serán por cuenta de la Empresa los gastos de hotel y lavandería. Las dietas y estos gastos de hotel y lavandería se abonarán, como máximo, durante un mes a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo destino.

d) Pago del 80 por 100 de la diferencia entre el alquiler aprobado por la Empresa, gastos excluidos, y el 14 por 100 del salario total neto.

Todo ello dentro de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal que a fecha 1 de enero de 1988 gozaba de un plus de residencia, ésta se integrará en su salario a todos los efectos.

Art. 19. *Permutación puesto de trabajo*.—Todo trabajador en plantilla en la Compañía tendrá la opción de permutar su puesto o centro de trabajo con otro trabajador en igualdad de categoría y grupo laboral, previa aprobación de la Dirección.

Art. 20. *Jornada laboral*.—La jornada de trabajo efectivo es de un promedio de 38 horas y 45 minutos, según las modalidades de horario que se establecen en el anexo 3 de este Convenio.

El cómputo de las horas podrá realizarse por periodo máximo tres semanas.

Art. 21. *Descansos*.—El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

Todos los empleados disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos.

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

El personal sometido a horario por turnos rotativos excluidos de descanso en domingo o festivos, y cuyo descanso semanal coincida con un día festivo, tendrá derecho a un día compensatorio.

Art. 22. *Retribuciones. Conceptos retributivos*.—La retribución del personal de KLM será la que le corresponda según su categoría profesional y función desarrollada y se compondrá de los conceptos de sueldo, antigüedad y complemento de sueldo.

Sueldo.—Es el importe establecido como tal para cada categoría profesional y en el cual están incluidos todos los conceptos que corresponden al empleado por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía. Incluye la prima de idiomas.

Los sueldos para cada categoría se fijan en el anexo 3 de este Convenio. En cualquier caso, para los actuales empleados de plantilla sus sueldos estarán constituidos por sus sueldos globales al 31 de diciembre de 1987.

Antigüedad.—Se establece en el artículo siguiente.

Complemento del sueldo.—Este complemento refleja la diferente concepción que, en opinión de la Compañía, merece la función realizada por cada empleado y permite la promoción de los mismos.

Art. 23. *Antigüedad*.—Durante la vigencia del presente Convenio, KLM en concepto de antigüedad incrementará los sueldos de sus empleados al 31 de diciembre de 1987 en un 1 por 100, con efectividad desde el 1 de enero de 1988.

Art. 24. *Otros conceptos retributivos*.

A) *Gratificaciones extraordinarias*.—Todo el personal percibirá una mensualidad los días 15 de julio y 15 de diciembre, y media los días 15 de marzo y 15 de septiembre de cada año, que comprenderán todos los conceptos retributivos.

Se abonará la mitad de esas cantidades al personal que se encuentre en dichas fechas prestando el servicio militar obligatorio.

B) *Premio*.—La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

25 años de servicio: Un mes de remuneración.

40 años de servicio: 200 por 100 de la remuneración correspondiente a un mes.

C) *Formación profesional*.—La Empresa abonará el 50 por 100 de los gastos de academia de aquellos estudios que sirvan para la formación profesional de sus empleados. La utilidad de los estudios se determinará en cada caso por la Empresa.

Art. 25. *Anticipos*.—De acuerdo con el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 26. *Revisiones*.—Para el año 1988 (1 de enero al 31 de diciembre) se efectuarán las siguientes revisiones:

a) Un 1 por 100 sobre los salarios al 31 de diciembre de 1987 y con efectos desde el 1 de enero de 1988 en concepto de antigüedad, según el artículo 23.

b) Un 5,5 por 100 sobre los salarios al 31 de diciembre de 1987 y con efectos desde el 1 de enero de 1988.

Si el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 6,50 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento salarial se abonará, con efectos de 1 de enero de 1988, durante el primer trimestre del año 1989.

Art. 27. *Compensaciones para comidas*.—En jornadas trabajadas KLM contribuirá a los gastos de comida de sus empleados en las cantidades que se señalan en el anexo 4 de este Convenio, siempre que se den las circunstancias siguientes:

A) *Desayuno*: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las siete treinta horas.

B) *Almuerzo*: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las trece treinta horas o antes y que además terminen su trabajo después de las quince horas.

C) *Cena*: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las veinte horas o antes y que además terminen a las veintiuna horas o más tarde.

Art. 28. *Compensación para transportes*.—KLM contribuirá en los gastos de transportes de los empleados que presten sus servicios en los aeropuertos mediante el abono a los mismos, por jornadas trabajadas, de la tarifa del transporte público (excluido taxis) en vigor, salvo aquellos casos excepcionales.

Art. 29. *Horas extraordinarias*.—Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria establecida que previamente haya sido autorizada por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas de mutuo acuerdo, preferiblemente con tiempo libre incrementado en un 75 por 100, o serán retribuidas con un 75 por 100 sobre el importe del salario hora. Este último se fija para todos los empleados de la siguiente forma:

Remuneración total mensual por quince

Número de horas de trabajo al año

El personal que cumplida su jornada hubiera abandonado su servicio, y tuviera que reincorporarse dentro de las doce horas siguientes nuevamente al trabajo por necesidades perentorias, percibirá, en concepto de trabajo intempestivo, una compensación equivalente al 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias, festivas y/o nocturnas le correspondiera.

Horas estructurales.—El personal que presta sus servicios en los aeropuertos se compromete a no abandonar el servicio y a realizar horas extraordinarias cuando así lo requieran irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada motivadas por, y entre otras:

- Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular o «charter» de la Compañía.

- Por asistencia a vuelos no programados que por cualquier incidencia aterrizasen en aeropuertos españoles en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.

- Por ausencias de otros empleados debidas a enfermedades, accidentes o a otras causas previstas en el artículo 33.

Para la determinación del carácter estructural de las horas extraordinarias, se seguirá el trámite previsto en la Orden de 1 de marzo de 1983, sobre la cotización a la Seguridad Social de horas extraordinarias, en relación con el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

El tiempo de trabajo intempestivo se considerará como horas estructurales.

Art. 30. Trabajo en domingos y días festivos.—Las horas trabajadas en domingo y días festivos, así declarados oficialmente, se retribuirán con una compensación del 75 por 100 del importe del salario hora.

Las horas trabajadas el 24 y 31 de diciembre, después de las trece horas, serán retribuidas con incremento del 75 por 100 del importe del salario hora tipo más compensación tiempo libre.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al 100 por 100 del salario hora tipo.

Cuando por necesidades del servicio tuvieran que realizarse horas extraordinarias en días festivos, éstas serán retribuidas con un incremento del 75 por 100 del importe del salario hora tipo.

Art. 31. Horas nocturnas.—Los empleados en servicio por lo menos durante quince minutos entre las veintuna horas y las seis horas, tendrán una compensación del 50 por 100 del importe del salario hora tipo.

Cuando estas horas coincidan con domingo o festivo, el importe de las mismas será del 100 por 100.

En este caso no se acumulará el plus de festividad.

Art. 32. Vacaciones.—El personal de plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales.

Dicho período de vacaciones aumentará en un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de veintisiete días laborables.

Como regla general las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. No obstante el personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de diez días laborables, como mínimo. Además de dichos periodos, podrá el empleado reservarse hasta cuatro días para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a diez días laborales, forzadamente deberán disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente. En caso contrario, se perderá el derecho a su disfrute.

Si el empleado durante el período de sus vacaciones sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose el tiempo de tratamiento o enfermedad a los efectos de las vacaciones. La Empresa, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar por los medios que considere adecuados, la veracidad de aquellos hechos. Los días de vacaciones pendientes, por dichas causas, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 33. Licencias.—Se concederá licencia retribuida a los empleados en los siguientes casos:

- Por matrimonio, catorce días laborables.
- Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural ampliable a dos días naturales si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
- Por enfermedad o intervención grave de cónyuge, hijo, padre o madre, de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas, dos días naturales ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- Por fallecimiento de cónyuge e hijos, dos días laborables ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos y hermanos de ambos miembros del matrimonio, dos días laborables, ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- Por nacimiento de hijo, dos días laborables, ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- Por cambio de domicilio, un día natural.

Art. 34. Licencia no retribuida.—Anualmente los empleados podrán disfrutar de licencia sin sueldo, por un plazo no superior a treinta días naturales, ininterrumpidos o no, para atender asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La solicitud de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible. Las vacaciones tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 35. Viajes de servicio.—Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención, las cuales son fijadas y publicadas por la Compañía.

El empleado que por motivo de asistencia a cursos tenga que efectuar un día festivo o de libranza los viajes, gozará del correspondiente día compensatorio.

Art. 36. Excedencia.—Serán voluntarias o forzosas.

Voluntarias.—Entre las demás situaciones que el Estatuto contempla, la excedencia voluntaria, sin sueldo, se concederá al personal de plantilla con un tiempo mínimo de un año de servicio, por plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En todo caso, las prórrogas lo serán por períodos de seis meses como mínimo. No se computará el tiempo que dure esta situación a efectos de aumento por años de servicio.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su petición y se concederá atendiendo las necesidades del servicio.

Si el trabajador no solicita su reingreso antes de la terminación de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en KLM.

El trabajador que, estando en esta situación solicite su reingreso tendrá derecho, si no existe ninguna vacante de su categoría, a optar entre ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría inferior a la suya, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría inferior, o esperar hasta que se produzca una vacante de las de su categoría.

Forzosa.—La excedencia forzosa, sin sueldo, será automáticamente en las siguientes circunstancias:

- Nombramiento de cargo político o sindical, conforme al Estatuto.
- Enfermedad durante el tiempo que ésta subsista.

En el caso a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine, y el trabajador tendrá derecho a ocupar la misma plaza que tenía al producirse la excedencia, contándose el tiempo que dure, a efectos de aumentos por años de servicio.

En el caso b), el personal de plantilla con un año mínimo de antigüedad, en caso de enfermedad pasará a la situación de excedencia forzosa transcurridos dos años en su estado.

La excedencia forzosa por enfermedad no podrá exceder de un período de cinco años, causando el trabajador baja definitiva al cumplirse dicho período.

El tiempo de excedencia por enfermedad no dará lugar a aumento por años de servicios.

Art. 37. Servicio Militar.—El personal de plantilla que preste su Servicio Militar percibirá de la Compañía la mitad de su remuneración mensual y se le reservará su puesto de trabajo durante el mismo, computándose el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

El empleado deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de aquel en que hubiere cesado en el Servicio Militar.

Art. 38. Abono durante enfermedad.—1. Si finalizado el período de prueba el empleado estuviese impedido para la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al mismo con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2. La Empresa pagará a sus empleados enfermos el complemento entre lo abonado por la Seguridad Social y la retribución fija neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo, anterior a la enfermedad, de acuerdo con las normas siguientes:

- Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.

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

- Notificación telefónica y sin retraso a la jefatura del servicio correspondiente.
- Pasados tres días de la enfermedad, el trabajador exigirá de su Médico la baja.

Los partes de baja/alta y confirmación de enfermedad, serán entregados a la Empresa sin demora.

4. La Compañía queda facultada para suspender provisionalmente el abono del complemento a que se refiere este artículo si el Servicio Médico de KLM discrepa del contenido y realidad de la baja emitida por el facultativo de la Seguridad Social y hasta tanto fuese resuelta tal discrepancia que de confirmarse el criterio de dicho Servicio Médico dará lugar a la pérdida y reintegro, en su caso, del beneficio establecido en este artículo.

5. La plantilla pasará una vez al año revisión médica obligatoria, conforme a los Servicios a Empresas que presta el INSALUD, en fecha apropiada, computándose el tiempo empleado como trabajado.

Art. 39. Seguro de vuelo.—Por accidente aéreo se entiende, un accidente que tenga relación directa con el movimiento o condiciones en que se encuentra un avión, con el cual se efectuará un vuelo.

En caso de muerte o invalidez de un empleado en accidente aéreo efectuado por requerimiento de la Empresa, ésta se compromete a lo siguiente:

- En caso de que el empleado no hubiese contraído un Seguro para accidente aéreo por separado, la Empresa se compromete a cubrir una indemnización equivalente al pago de Fl. 100.000 florines holandeses.

b) Si el empleado hubiese contraído un seguro particular en el cual esté excluido el riesgo de accidentes por volar con KLM o vuelo «Charter» de KLM y la Compañía aseguradora negara el pago de la cantidad asegurada, por motivo de la muerte o invalidez sea causada por tal accidente aéreo, KLM se compromete a garantizar la indemnización con el entendimiento que la cantidad en cuestión no supere treinta y seis mensualidades o la cantidad tope del contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.

c) En caso de no haber contraído ningún tipo de seguro que contemple la probabilidad de accidente de vuelo, la Empresa se compromete igualmente a abonar una cantidad que corresponda a 36 mensualidades del último salario devengado, con un tope de contravalor en moneda española correspondiente a Fl. 100.000 florines holandeses.

d) En caso de invalidez total a causa del accidente aéreo y de acuerdo a las normas fijadas en el plan de jubilación, la Empresa se compromete a indemnizar al empleado con una cantidad que corresponda a treinta y seis mensualidades del último sueldo devengado, con un máximo de contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.

El pago por compensación se efectuará en moneda española. El o los beneficiarios podrán pedir que el pago se efectúe en otra moneda, siempre que cuenten con la debida autorización del Banco de España.

En el supuesto que el empleado tuviera un seguro de accidentes concluido con carácter privado con cualquier compañía de seguros, la indemnización, que del mismo pudiera corresponderle, será deducida por parte de KLM del pago que le efectúe, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores.

La garantía respecto al pago o indemnización por parte de KLM en caso de accidente aéreo, es independiente de otros pagos eventuales previstos en el Plan de Jubilación.

Art. 40. *Plan de jubilación.*—Todos los empleados tendrán opción a acogerse al Plan de Jubilación para el Personal de KLM en España.

Un ejemplar del referido plan de jubilación será entregado a cada empleado.

Art. 41. *Uniformes.*—Al personal en contacto con el público la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas.

La duración de cada prenda será la siguiente:

Personal femenino:	Personal masculino:
Un abrigo: Tres años.	Un abrigo: Tres años.
Un gorro: Un año y medio.	Una gorra: Un año.
Una chaqueta: Un año y medio.	Dos pantalones: Un año.
Una falda: Un año.	Una chaqueta: Un año y medio.
Cuatro blusas: Un año.	Cinco camisas: Un año.
Un chaleco: Un año.	Dos corbatas: Un año.
Un cinturón: Tres años.	Zapatos: Un año (máximo 6.500 ptas.).
Un bolso: Tres años.	Un impermeable: Tres años.
Zapatos: Un año (máximo 6.500 ptas.).	Un chaleco: Dos años.
Un pañuelo cuello: Dos años.	Tres pares de calcetines lana: Un año.
Un par de botas (uso para Aeropuerto): Tres años.	

La limpieza del uniforme (chaqueta, pantalón/falda) será por cuenta de la Empresa y se realizará cuatro veces al año. Así como arreglo de la prenda nueva.

Art. 42. *Vinculación a la totalidad.*—Las diversas disposiciones de este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si cualquiera de sus partes quedara sin efecto por disposición de cualquier rango o resolución de cualquier clase, se entenderá derogado en su totalidad, debiendo iniciarse de nuevo la negociación de otro Convenio.

Art. 43. *Disposición derogatoria.*—El presente Convenio anula y sustituye el anterior en todos y cada uno de sus aspectos.

ANEXO I

Personal administrativo, comercial, operaciones-vuelo

GRUPOS (I-II-III)

General.—En cada grupo profesional se puede nombrar a un empleado Consejero o Jefe de proyecto dentro de sus capacidades profesionales.

Grupo P: Empleados contratados en prácticas y para la formación.

Grupo A: Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo:

Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional, Ordenanzas.

Grupo B: Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo:

Auxiliares de oficina.

Telefonistas con experiencia reducida.

Taquimecanógrafas como principiantes sin experiencia profesional.
Teletipistas como principiantes sin experiencia profesional.

Grupo C: (Oficial segunda). Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo:

Teletipistas y Telefonistas.

Taquimecanógrafas con rendimiento satisfactorio.

Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho sin formación o experiencia profesional.

Contables sin experiencia profesional.

Grupo D: (Oficial segunda). Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo:

Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal).

Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado, el idioma español y el inglés.

Taquimecanógrafas que destaquen en su trabajo o rendimiento del grupo C.

Contables para trabajos sencillos de contabilidad.

Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, una vez completada su correspondiente formación o después de aprobar un curso elemental.

Grupo E-I: (Oficial primera). Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo:

Taquimecanógrafas del grupo D que por sus méritos y cometidos destaquen de dicho grupo.

Contables.

Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, que por sus méritos y cometido destaquen del grupo D.

Grupo E-II: Empleados del grupo E-I que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo:

Secretarias.

Promotores de ventas.

Tarifas.

Cajeros independientes.

Contables.

Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del grupo E-I.

Grupo F: Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo:

Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

Empleados en el servicio de venta, tarifas, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas.

Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

Grupo G-I: Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

Jefe de campo, Jefe de departamento de ventas, pasaje, carga y contabilidad.

Delegado del Jefe del departamento.

Promotores de ventas, tarifas, que se destaquen del grupo F por su rendimiento y cometido.

Contables del grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido.

Jefes de turno en el Aeropuerto.

Grupo G-II: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

Jefes de campo, Jefes de departamento de ventas, pasaje, carga y contabilidad que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido.

Promotores de venta con cometido particularmente difícil.

Grupo H: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo:

Jefes de campo, Jefes de departamento de ventas, pasaje, carga y contabilidad que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales destaquen del grupo G-II.

Personal técnico

GRUPO (IV)

Grupo T-1: Personal no cualificado.

Limpiador principalmente de interiores de avión.

Grupo T-2: Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etc.

Grupo T-3: Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir.

Empleado de almacén sin experiencia profesional.

Grupo T-4: Mecánico de aviación con conocimientos básicos y con permiso de conducir.

Conductor de automóviles.

Empleados de almacén.

Grupo T-5: Mecánico de aviación con conocimientos básicos de sistemas electrónicos y mecánicos y con permiso de conducir.

Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaquen del grupo T-4.

Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del grupo T-4.

Grupo T-6: Mecánicos de aviación una vez superado un curso básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones bajo la supervisión del ingeniero con licencia.

Empleado de almacén con labor de supervisión.

Grupo T-7: Empleados de almacén con labor de supervisión despachando regularmente material e importación.

Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del grupo T-6.

Grupo T-8: Mecánico de aviación con licencia A (motores) más B (casco) de KLM.

ANEXO II

Jornada laboral

A) Administración/Comercial:

Del 16 de septiembre al 14 de junio, lunes a viernes, de ocho treinta a diecisiete treinta horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, lunes a viernes, de ocho a catorce treinta horas (jornada intensiva).

B) Ventas y Reservas:

Turnos alternos.

Lunes a viernes, de nueve a diecisiete treinta horas y de nueve treinta a dieciocho horas.

C) Ventas Pasajes Aeropuerto Barajas:

Martes a sábado, de ocho a dieciséis treinta horas.

D) Personal de media jornada Barajas:

Turno A, cinco días semanales, de diez treinta a catorce treinta horas.
Turno B, cinco días semanales, de once a quince horas.

E) Operaciones de Vuelo/Técnicos y Tráfico Carga Aeropuerto de Barajas:

A todos los empleados que prestan sus servicios en los Aeropuertos para atender a los aviones, sus horarios de trabajo les serán fijados en principio dos veces al año, según las necesidades del servicio, mediante el establecimiento de turnos rotativos.

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

Una copia de los horarios se facilitará a los Delegados de Personal del Centro de trabajo al que afecten.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos y no recuperables a partir de las trece horas.

Igualmente se considerará festivo, a todos los efectos, el día 10 de diciembre, día de la Patrona de Aviación.

ANEXO III

Personal Administrativo, Comercial y Operaciones Vuelo

Grupo	P	A	B	C	D	EI	EII	F	GI	GII	H
Sueldo global	S. M. I.	72.765	89.784	103.916	112.554	134.119	143.429	154.785	172.529	189.242	206.927

Personal Técnico

Grupo	T5	T6	T7	T8
Sueldo global	123.359	134.117	143.436	152.151

Tablas salariales globales correspondientes al VI Convenio año 1988.

ANEXO IV

Compensación para comidas

1988

- Desayuno: 250 pesetas.
- Comida: 630 pesetas.
- Cena: 560 pesetas.

23629 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1988, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convoca la programación de cursos en Entidades colaboradoras del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

La Orden de 22 de enero de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 23) por la que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los Centros colaboradores del Instituto Nacional de Empleo, establece en su artículo 25, punto 1, que el Instituto publicará periódicamente una convocatoria para la homologación de Centros de Formación como colaboradores en la impartición de cursos de Formación Profesional Ocupacional; asimismo, en el artículo 26, punto 1, establece que los Centros colaboradores solicitarán ser incluidos en la programación de cursos, con arreglo al procedimiento y en los plazos que determine la Dirección General del Instituto.

La experiencia en la gestión del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional aconseja realizar la programación de cursos,

proyectos y planes a impartir en régimen de Centros colaboradores en los primeros meses del año natural, dentro del cual deben desarrollarse los programas objeto de homologación.

En consecuencia, esta Dirección General resuelve:

Primero.—Se convoca a las Entidades públicas y privadas que figuren inscritas en el Censo de Centros Colaboradores del Instituto Nacional de Empleo, a la entrada en vigor de esta norma, así como a las Instituciones u Organizaciones que hayan desarrollado o desarrollen planes de formación durante el presente año y puedan tener continuidad en el futuro, a presentar las correspondientes solicitudes de programación, para ser desarrolladas durante el año 1989, de acuerdo con las especificaciones que se recogen en el punto tercero de esta Resolución.

Segundo.—Se convoca a las Empresas que deseen desarrollar acciones de formación dirigidas a sus propios trabajadores o a aquellos otros que en el futuro puedan incorporarse a la misma, a presentar las solicitudes de homologación y programación de los planes de formación para ser desarrollados durante el año 1989, de acuerdo con las especificaciones que se recogen en el siguiente punto.

Tercero.—La duración mínima de acciones formativas correspondientes a las especialidades y planes de formación cuya homologación y programación se solicita será de doscientas horas, de las cuales cuarenta horas deberán ir dedicadas a proporcionar una formación vinculada en amplia medida a las nuevas tecnologías.

Como excepción, las acciones formativas y planes de formación dirigidos a trabajadores de Empresas con menos de 500 personas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, y cuyo objetivo sea facilitar su adaptación a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos o para la implantación de nuevas técnicas de gestión empresarial, podrán tener una duración mínima de cien horas.

Cuarto.—La Dirección General del INEM, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 26 de la Orden de 22 de enero de 1988, seleccionará, dentro del marco de sus disponibilidades presupuestarias, aquellas acciones que a su juicio ofrezcan mayores perspectivas de empleo.

Quinto.—Las solicitudes se formalizarán en los modelos que, al efecto, facilitarán las Direcciones Provinciales del INEM debiendo presentar en las mismas las correspondientes a Centros y planes de formación que tengan ámbito uniprovincial. Las redes de Centros homologados por Convenio, así como los planes de ámbito pluriprovin-