

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4240 RESOLUCION de 31 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «VIVA, Vuelos Internacionales de Vacaciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «VIVA, Vuelos Internacionales de Vacaciones, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 1991 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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, 31 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑÍA «VIVA, VUELOS INTERNACIONALES DE VACACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

DECLARACION PREVIA

Este primer Convenio, suscrito entre la Compañía «VIVA, Vuelos Internacionales de Vacaciones, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, responde a la voluntad, manifestada por ambas partes, de definir el marco de relaciones laborales, voluntad que, por otra parte, tiene la Compañía con respecto de todos sus grupos profesionales.

Ambas partes, igualmente, manifiestan y reconocen que la voluntad de construir una Compañía fuerte y con proyección de futuro, en un mercado cada vez más competitivo, ha sido y deberá ser, un punto de referencia común, y que el principio de buena fe comercial se ha mantenido por encima de cualquier otro interés.

Este Convenio, que responde al principio de singularidad e individualidad de este grupo profesional, será publicado, para uso de toda la Compañía, en un único volumen, conjuntamente con los Convenios de los otros grupos profesionales de la misma, componiendo este conjunto la regulación pactada general de la Compañía.

Igualmente debe ser principio básico en la Compañía que, aquellos aspectos de la regulación colectiva que realmente respondan a principios comunes sean similares en los Convenios futuros de los distintos grupos de la Empresa, siempre salvando las especificidades de cada grupo y manteniendo el modelo de negociación colectiva diseñado.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de la Compañía, tanto en España como en el extranjero, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Este Convenio afecta a todos los trabajadores de tierra de plantilla de «VIVA, Vuelos Internacionales de Vacaciones, Sociedad Anónima», entre los que se encuentra el personal contratado al amparo del Real Decreto 1989/1984, de medidas de fomento de empleo.

Se excluye de este ámbito:

a) El personal de alta dirección o cargos directivos, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral, a tenor de su categoría. A estos solos efectos serán considerados como tales los titulares de puestos de Jefes de Departamento, si así lo decide la Dirección, Jefes de Área y superiores. Igualmente quedan excluidos del mismo aquellos puestos de especial confianza que sean definidos por la alta dirección de la Empresa.

b) El personal contratado fuera del territorio español, que se regirá por las normas especiales de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él se regirá por las normas del presente Convenio, salvo en

aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los capítulos de retribuciones, horas extraordinarias, jornada, etc.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, aun cuando los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1989, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991.

Será prorrogable por la tática, por períodos de doce meses, si con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Revisión salarial*.—En materia de revisión salarial se aplicará para cada año, con efecto de 1 de enero, el IPC previsto con carácter provisional por el Gobierno. En caso de que el IPC real superase dicha cifra prevista, se aplicará la diferencia que proceda sobre todos los conceptos retributivos de este acuerdo.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en el cómputo anual, serán compensables y absorberán, hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias vengán siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras o retribuciones, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Asimismo, se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados igualmente en su conjunto y cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter «ad personam», si globalmente superan las condiciones del presente Convenio.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Art. 7.º *Interpretación*.—Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión de interpretación, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, observando el criterio de «in dubio pro operario» sin perjuicio de que, caso de no estar la Empresa o el trabajador de acuerdo con la solución dada, se someta el mismo a la jurisdicción laboral o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Art. 8.º *Comisión de interpretación*.—Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, y, en su caso, de preparar los estudios necesarios antes de elevarse a la autoridad laboral, funcionará en el seno de la Compañía una Comisión de interpretación de carácter paritario, compuesta por igual número de representantes de la Compañía y de los trabajadores de tierra, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto con antelación suficiente.

La representación de los trabajadores de tierra estará integrada por tres miembros, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera. Los representantes de la Compañía estarán nombrados libremente por ésta y tendrán poder decisorio suficiente.

Esta Comisión ejercerá las funciones de interpretación del Convenio durante la vigencia del mismo.

La Comisión se reunirá, normalmente, una vez al trimestre sin perjuicio de celebrar otras reuniones, siempre que lo solicite una de las partes.

Art. 9.º *Normas subsidiarias*.—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de vuelos «charter» (en lo sucesivo Ordenanza Laboral), a la normativa interna de la Compañía y a la legislación general o específica que regule la relación laboral.

CAPITULO II

Principios informadores

Art. 10. *Organización del trabajo*.—Es competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía la ordenación administrativa, comercial y técnica de la Empresa.

En consecuencia, corresponderá a la Dirección de la misma la organización del orden laboral, la jerarquización del trabajo, sus sistemas y métodos, la determinación de los puestos de trabajo y, en general, las medidas conducentes a la obtención de sus objetivos.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección de trabajo que se adopten, oída la representación de los trabajadores en las materias que sean de su competencia según la legislación vigente, no podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar con la práctica.

Siendo el objeto primordial de la Compañía la realización de vuelos «charter», y dadas las peculiares características de este servicio, la Dirección de la Compañía puede establecer cuantos horarios, turnos y servicios sean precisos para el óptimo logro de este objeto, respetando siempre los límites que al respecto establece la Ley.

Art. 11. *Salvaguardia de los intereses de la Compañía.*—Los trabajadores de tierra, durante el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios; tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar toda acción u omisión voluntaria que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Art. 12. *Dedicación, pericia y conocimientos.*—Los trabajadores de tierra se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía dentro de su jornada laboral, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que les corresponde, por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la realización de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que determine.

Art. 13. *Pacto de no concurrencia.*—Los trabajadores de VIVA en todas las situaciones recogidas en el artículo 28, a excepción de las excedencias, no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no, sin expresa autorización de la Empresa, que signifique competencia de transporte aéreo a la Compañía.

En los supuestos de excedencias deberán comunicarlo, no necesariamente con carácter previo a la solicitud de excedencia, de forma fehaciente a la Compañía, cuando la actividad a realizar signifique competencia de transporte aéreo a ésta.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 14. *Clasificación del personal de tierra.*—A efectos de clasificación del personal de tierra se establecen tres categorías laborales, denominadas C, B y A:

Categoría C:

Tendrá esta categoría el personal de cualquiera de los grupos operativos definidos a continuación que posea la máxima cualificación técnica y profunda y demostrada experiencia.

Igualmente deberán demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas operativos y máxima capacidad para analizar, evaluar y construir procesos y propuestas operativas.

En su puesto de trabajo actuarán con suficiente grado de autonomía, sujeta tan sólo a las directrices, políticas y estrategias definidas por la alta dirección de la Compañía.

Igualmente, tendrán capacidad para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones y objetivos distintos y no necesariamente homogéneos.

Categoría B:

Estará encuadrado en esta categoría el personal de cualquiera de los grupos operativos indicados que demuestre una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de actividades operativas. Se requerirá identificar, definir y resolver problemas básicos operativos y asumir una suficiente iniciativa en el desempeño de su puesto de trabajo. En él actuarán bajo control operativo limitado y supervisión básica de sus superiores.

En todo caso, podrán desempeñar funciones de distinta categoría en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Categoría A:

Se encuadrará en ella el personal con cualificación y experiencias básicas.

Su trabajo se realizará bajo supervisión y control continuo y directo de sus superiores dentro de cualquiera de los grupos operativos.

Art. 15. *Grupos operativos.*—Los puestos de trabajo de la Compañía se organizan en los siguientes grupos operativos:

- Almacén.
- Mantenimiento e Ingeniería y Control de Calidad.
- Planificación de operaciones.
- Asistencia en tierra.
- General.

Estos grupos de organización se establecen en función de las especificaciones y necesidades operativas de la Compañía. Como anexo II se recoge la adscripción de cada uno de los puestos de trabajo hoy existentes a los distintos grupos operativos.

Los criterios de adscripción son:

A) Almacén: Se encuadran en este grupo los puestos de trabajo relativos a las agrupaciones o almacenes de mantenimiento de la

Compañía, con funciones específicas de almacenamiento y despacho físico.

B) Mantenimiento e Ingeniería y Control de Calidad: Se adscriben a este grupo los puestos de trabajo que tienen como función básica el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves.

C) Planificación de operaciones: Agrupa los puestos de trabajo que asumen como función básica la planificación y programación técnica de la operación de vuelo y su despacho, así como el control de la operación y el seguimiento de las tripulaciones.

D) Asistencia en tierra: Pertenecen a este grupo los puestos de trabajo cuya misión básica es la atención y asistencia a los pasajeros y la coordinación de todos los servicios anejos.

E) General: Se encuadran en este grupo, independientemente de su adscripción orgánica, todos los puestos de trabajo no incluidos en los grupos anteriores y que tengan como misión todo tipo de tareas, administrativas o no, necesarias para el normal desenvolvimiento de la Compañía.

La Compañía podrá limitar el cambio de puesto que suponga cambio de grupo cuando el trabajador que opte a ello no haya cumplido al menos un año en el puesto inicial. Este plazo podrá ser prorrogado por acuerdo de la Comisión de seguimiento.

Art. 16. *Niveles retributivos.*—Dentro de cada categoría se crean siete niveles retributivos, numerados correlativamente del 1 al 7, siendo el nivel 1 el inferior.

Art. 17. *Promoción económica.*—Dentro de cada categoría existe la posibilidad de progresar económicamente siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

Superación de las pruebas que, aprobadas por el Comité de interpretación, la Compañía establezca para cada grupo y nivel y que se definan antes del 31 de diciembre de 1989.

No constar nota desfavorable en el expediente o en las evaluaciones de desempeño que la Compañía establezca, en los últimos seis meses o último año, respectivamente.

Haber estado en situación de actividad al menos al 75 por 100 del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de accidente laboral, declarado como tal, o de enfermedad profesional, en que se analizará cada situación individualmente.

El transcurso de dos años hasta el nivel cuarto inclusive en la categoría B y hasta el quinto inclusive en la A, y tres años el resto de los niveles, en cada una de las categorías.

CAPITULO IV

Ingreso, promoción y progresión

Art. 18. *Ingreso.*—La admisión de un trabajador de tierra en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal el período:

- Personal técnico de tierra: Seis meses.
- Personal no cualificado: Quince días.
- Resto del personal: Tres meses.

Durante este período tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna.

Una vez finalizado el período de prueba sin que ninguna de las partes hayan rescindido con anterioridad el contrato de trabajo, el trabajador de tierra adquiere la condición de fijo de plantilla, quedando a salvo la posibilidad de utilizar los distintos sistemas de contratación establecidos en la legislación vigente, en cuyo caso se adquirirá la condición que se establezca en el contrato.

Superado el período de prueba, se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado, reconociéndosele como fecha de antigüedad la de ingreso en la Compañía.

Art. 19. *Condiciones y pruebas de ingreso.*—Las condiciones que deberán reunir los trabajadores de tierra para ingresar en la plantilla de la Compañía serán fijadas por la Dirección, que establecerá en cada momento las pruebas a superar, junto a las restantes normas a cumplir. De dicho régimen se informará a los representantes de los trabajadores, así como de las modificaciones que pudieran efectuarse.

Art. 20. *Promoción y provisión de vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías de personal de tierra se cubrirán por medio de ascenso o de traslado, y, de no ser posible por el procedimiento establecido en los artículos siguientes, por personal de nuevo ingreso.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos a categoría superior podrán realizarse por uno de los siguientes sistemas:

- A) Concurso-oposición, donde a igualdad de condiciones tendrá prioridad aquella persona con mayor antigüedad en la Empresa.
- B) Libre designación de la Empresa.

Art. 22. *Procedimiento de ascenso.*—Todas las vacantes que se produzcan en cada categoría se cubrirán por concurso-oposición. La

libre designación de la Empresa queda reservada a todos aquellos puestos de categoría C, así como a aquellos de categoría B que lleven anejos a plus de mando.

Art. 23. *Puestos a cubrir por concurso-oposición.*—El ascenso al resto de las categorías no citadas en el artículo anterior deberá producirse por concurso-oposición.

A efectos de fijar las oportunas pruebas se estará a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 24. *Publicación de la vacante.*—Una vez producida una vacante a una categoría determinada, podrán optar a la misma todas las personas que pertenezcan a la plantilla de la Compañía. Al mismo tiempo de publicarse la vacante se publicarán también los requisitos y las pruebas a superar, tanto teóricas como prácticas. La Compañía facilitará la documentación y bibliografía que no sea de fácil y normal acceso y sea necesaria para las pruebas teóricas.

Estas condiciones se publicarán con antelación de treinta días a la fecha en que se deban realizar.

Art. 25. *Solicitudes.*—Los trabajadores que deseen participar en las pruebas habrán de solicitarlo en escrito dirigido a la Dirección correspondiente, con el conocimiento previo del Jefe inmediato, antes de transcurridos diez días desde la publicación de las condiciones.

Art. 26. *Composición del Tribunal.*—El Tribunal que ha de juzgar las pruebas que se realicen estará compuesto por:

Un Presidente, que será un representante de la Dirección correspondiente.

Tres Vocales: Uno de ellos, el Jefe de Área en que radique la vacante, otro designado libremente por la Empresa y otro designado libremente por los trabajadores del área afectada.

Art. 27. *Prueba.*—Tanto en los ascensos por concurso-oposición, como en los de libre designación, se entenderá en todo caso sujeto a prueba con los plazos establecidos en el artículo correspondiente. En el supuesto de no superarlo, volverá a su puesto y categoría anterior. En este caso la resolución será motivada por escrito.

CAPITULO V

Situaciones

Art. 28. *Situaciones.*—Los trabajadores en plantilla de la Compañía, o procedentes de la misma, podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- En actividad.
- En comisión de servicio.
- Con licencia, retribuida o no.
- Servicio militar.
- Baja por enfermedad o accidente.
- En suspensión de actividad.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia voluntaria.

Art. 29. *Trabajadores en situación de actividad.*—Se encontrarán en situación de actividad los trabajadores que, superado el periodo de prueba, desempeñen en los servicios de la Compañía las funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

Art. 30. *Comisiones de servicio.*—Se entiende por comisión de servicio el desempeño de funciones distintas a aquellas para las que efectivamente fueron contratados.

Art. 31. *Licencias retribuidas.*—La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación:

- a) Matrimonio: Se concederá, previa petición, una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.
- b) Alumbramiento de la esposa: Con ocasión del alumbramiento de la esposa podrá disfrutarse, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de dos días naturales, prorrogables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, contados en línea recta.
- c) Enfermedad grave o muerte de parientes: Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de tres días naturales, ampliables a cinco en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, contados en línea recta.
- d) El tiempo indispensable para exámenes o el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Boda: Como consecuencia de la boda de los hijos, padres o hermanos, incluidos los de parentesco político, se concederá, previa petición, una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a tres si el hecho tuviese lugar en una distancia superior a 150 kilómetros, contados en línea recta.
- f) Funciones sindicales o de representación del personal: Cuando los trabajadores ostenten cargo sindical o de representación del personal tendrán derecho, previa petición, a una licencia retribuida en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Traslado de domicilio habitual: Como consecuencia del traslado de domicilio habitual, previa petición, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

Siempre que se mencione la cifra de 150 kilómetros, para los trabajadores con base en una isla, el desplazamiento fuera de la misma será equiparable a 150 kilómetros.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de dos años.

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando existiera en tal situación un número superior a un 5 por 100, redondeable por cada categoría y grupo laboral en que se preste servicio.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la presentación de la oportuna solicitud.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, prorrogable por una sola vez; en ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de cinco años.

El excedente voluntario que no solicitara el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o la prórroga, en su caso, causará baja definitiva en la Empresa.

El reintegro del excedente voluntario, estará condicionado a que exista vacante de su categoría en la Empresa; si no existiera vacante, el reintegro no tendrá lugar hasta que no se produzca ésta.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la fecha de la última reincorporación concedida en base a este artículo.

El excedente voluntario reintegrará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría y grupo, reintegrará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y en el Centro de trabajo donde causo excedencia.

Art. 33. *Excedencia forzosa.*—Dará lugar a esta situación el nombramiento para cargo público cubierto por elección o Decreto que legalmente lleve inherente esta situación.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este periodo sólo a efectos de antigüedad.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

Art. 34. *Servicio militar.*—Los trabajadores que sean requeridos con carácter ineludible para prestar servicio militar obligatorio o social sustitutivo, suspenderán su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación. Este periodo les será computado a efectos de antigüedad.

Art. 35. *Baja por enfermedad o accidente.*—Se considerará en esta situación al trabajador que transitoriamente no pueda seguir en situación de activo por haber sufrido un accidente o contraído enfermedad, siempre que se hayan cumplido los trámites médico-administrativos establecidos.

Art. 36. *Reincorporación.*—La incorporación de los trabajadores en las situaciones recogidas en los artículos 33 a 35 de este Convenio, ambos inclusive, deberá tener lugar en el plazo de treinta días, como máximo, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación salvo, en el supuesto del artículo 34, que será de dos meses; en caso contrario causarán baja definitiva en la Empresa.

Art. 37. *Desplazamientos.*—Se comprenden las siguientes situaciones:

a) Destacamento:

El lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses.

En caso que no sea posible una rotación, al menos mensual, la Compañía pondrá a disposición de los destacados forzosos los medios necesarios para facilitar, por cuenta de la misma, el traslado del trabajador a su base una vez cada treinta días, salvo en el supuesto en que se facilite el traslado a la familia.

Los días 24 y 31 de diciembre la Compañía facilitará el traslado del trabajador a la base, o, de no ser posible, la de su familia directamente dependiente de él al lugar de destacamento.

b) Residencia: El lugar al que un trabajador tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a seis meses ni superior a dos años.

c) Destino: El lugar al que un trabajador tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar, en cuanto sea posible, el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando en lo posible los trastornos y concediendo preferencia de elección de vacantes, según la categoría, grupo y la antigüedad, y en orden inverso para los traslados involuntarios. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado.

En el b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación, atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría y lo establecido anteriormente en este mismo artículo.

En el c), además de los gastos citados se percibirá, en concepto de indemnización y por una sola vez, la cantidad equivalente a dos mensualidades de haberes que le correspondan por su categoría, y mensualmente el 20 por 100 de su salario base, en caso de que la Empresa no le facilite vivienda.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en el párrafo anterior elimina el derecho a las que señala el artículo 55.

Dada la naturaleza de los servicios que cumple la Compañía y la necesidad de atenderlos en cada momento en los Centros o lugares que exija la operación, los desplazamientos se decidirán libremente por la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 38. *Vacaciones*.-Periodos de treinta días seguidos o dos periodos de quince días que disfrutarán todos los trabajadores a lo largo del año, en los periodos de disponibilidad.

Previo conformidad con la Empresa, a petición individual, los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones en periodos más breves. Dichos periodos serán, uno al menos, de quince días y uno de los otros, como mínimo, de siete días. Tres días se podrán disfrutar de forma individual, si bien, en ningún caso se podrán utilizar para realizar puentes entre festivo.

El régimen de vacaciones se regirá conforme al anexo III.

Art. 39. *Preavisos*.-Los plazos de preavisos para destacamento, residencia o destino serán de quince, treinta y cinco y sesenta días, respectivamente.

CAPITULO VI

Jornada y horarios

Art. 40. *Jornada*.-La jornada de trabajo de la Compañía será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual.

En las unidades con jornada normal o sujeta a turnos, en las que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atender los servicios, se podrá implantar jornada especial. El cómputo de esta jornada será anual, de forma que no se sobrepasen las cuarenta horas semanales.

Debido a la actividad de servicio público de la Compañía se reconoce por todas las partes negociadoras que los turnos deben cubrir todos los servicios de vuelo.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal para el personal de tierra. Se excluirán del cómputo de horas extras aquellas destinadas a los cursos, traslados, espera, expectativas, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares.

Las horas extraordinarias se abonarán en cada momento de acuerdo con las cantidades establecidas para cada categoría.

Art. 41. *Cómputo de la jornada*.-El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

El tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de la jornada. En cuanto al aseo y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

El personal con jornada continuada de ocho horas dispondrá de quince minutos diarios para refrigerio y su disfrute se deberá tener a una determinada programación.

Durante el tiempo de refrigerio, y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Por el carácter de servicio público de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos aduciendo el incumplimiento de la jornada o el horario establecido.

Por la misma razón, los trabajadores que trabajen en días festivos, que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librarse dentro de los treinta días siguientes. Si dicha libranza no se pudiera llevar a cabo, las horas trabajadas en dicho día festivo se abonarán como horas extraordinarias, aun cuando no computen como tales.

Art. 42. *Turnos y relevos*.-Para los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turno se podrán computar los descansos entre jornadas y semanales por periodos de hasta cuatro semanas.

Aquellos trabajos cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, se podrán prolongar por el tiempo estrictamente preciso abonándose como horas extraordinarias, aun no computándose como tales a efectos de límites, cuando excedan de quince minutos.

CAPITULO VII

Conceptos retributivos

Art. 43. *Conceptos retributivos*.-Los trabajadores de tierra de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Salario base:

1. Sueldo base.

B) Complementos salariales:

1. Antigüedad.
2. Plus de unidad.
3. Plus de turnicidad.
4. Plus de control.
5. Nocturnidad.
6. Horas extraordinarias.
7. Plus de mando.
8. Plus de festividad.

C) Gastos compensatorios:

1. Dietas.
2. Plus de distancia.

D) Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas extraordinarias.

Art. 44. *Sueldo base*.-Los sueldos base de cada categoría y nivel son los expresados en el anexo I. La cuantía anual se abonará en catorce pagas.

Art. 45. *Complemento de antigüedad*.-El personal de plantilla recibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su nivel por cada trienio de antigüedad administrativa y mes, hasta un máximo de ocho trienios.

No obstante, se tendrán siempre en cuenta los topes establecidos por la legislación vigente.

Los premios de antigüedad se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años que generan el derecho al trienio y con la retribución de ese mes.

A estos solos efectos la antigüedad se computará teniendo en cuenta el tiempo efectivo de servicio en la Compañía, independientemente de los grupos laborales en que haya estado encuadrado.

Se abonará en catorce pagas.

Art. 46. *Plus de unidad*.-En concepto de complemento de puesto de trabajo, retribuye las situaciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque o cualquier otra que pudiera corresponderle al trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por razón de su encuadre en uno de los grupos definidos anteriormente y recogidos en el anexo II, por lo que no tendrá carácter consolidable. La cuantía anual se abonará en catorce pagas.

Su cuantía se establece en el anexo I.

Art. 47. *Plus de turnicidad*.-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, de carácter salarial, devengado en función de las especiales características del puesto. Engloba en su cuantía todos aquellos aspectos que afectan a los trabajadores que trabajan a turnos, tales como solapes, con la limitación establecida anteriormente, comidas, cambios de turnos, y todos aquellos derivados del sistema de turnos y rotaciones.

Su cuantía se establece en el anexo I, como cuantía anual.

Art. 48. *Plus de control*.-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, de carácter salarial, devengado en función de las especiales características del puesto de control de calidad. Su cuantía es de 100.000 pesetas anuales.

Art. 49. *Nocturnidad*.-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, que retribuye las horas trabajadas entre las veintiuna horas y las ocho horas. Consiste en un 20 por 100 sobre salario base. Su cuantía viene reflejada en el anexo I en cantidad por hora.

Art. 50. *Horas extraordinarias.*-Se considerarán como horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 40 del Real Decreto 2001/1983, de Regulación de la Jornada, todas las realizadas en exceso de la jornada normal, a excepción de aquellas de espera, cursos, expectativas, viajes de servicio, averías, y otras similares en las que el trabajador se halle a disposición de la Empresa, que no son computadas como tales a efectos de límites, independientemente de su abono de acuerdo con los conceptos retributivos establecidos. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con las cantidades establecidas en la tabla del anexo I, en cantidad por hora extraordinaria.

En el supuesto de compensación de horas extras por días libres la proporción a aplicar será de ocho horas libres por cada cinco extras realizadas.

Art. 51. *Plus de mando.*-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, que retribuye el ejercicio del mando en determinados puestos definidos por la Empresa. Excluye el devengo de otros complementos de puestos de trabajo o de cantidad y calidad o no salariales, excepto el plus de unidad. Su cuantía se determinará por la Compañía para cada puesto de trabajo.

Art. 52. *Plus de festividad.*-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, de carácter salarial, devengado en función de las especiales características del puesto. Engloba en su cuantía todos aquellos aspectos que afectan a los trabajadores que por su jornada deben realizar trabajo en días festivos, sábados y domingos, librados. Su cuantía viene recogida en el anexo I en cómputo anual.

Art. 53. *Plus de distancia.*-Complemento no salarial, no consolidable, que se devenga en función de los recorridos que tenga que hacer el trabajador en medios de transporte no facilitados por la Empresa.

Es consecuencia de las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958. Su cuantía viene recogida en el anexo I en cómputo anual.

Art. 54. *Pagas extraordinarias.*-La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: Una en junio y otra en diciembre. La cuantía de estas pagas es resultado de sumar la cuantía de los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Plus de unidad.

Estos conceptos se abonarán, en consecuencia, en catorce pagas.

Art. 55. *Dietas:*

A) Concepto de dieta:

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de mantenimiento que se originan en los desplazamientos fuera de base que sean efectuados por requerimiento de la Empresa.

La cuantía de las dietas será de 4.000 pesetas para nacional y 7.000 pesetas para internacional.

B) Cómputo de las dietas:

A los efectos del cómputo de las dietas, éstas se calcularán de la siguiente forma:

Se percibirá media dieta, nacional o internacional, en los siguientes supuestos:

Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su base entre las trece horas y las quince horas locales.

Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su base entre las veintiuna horas y las veintitrés horas locales.

Siempre que el trabajador se encuentre de servicio fuera de base y fuera de los supuestos anteriores por tiempo superior a cuatro horas continuadas.

C) Dieta por destacamento:

Los trabajadores percibirán, durante el tiempo que permanezcan en esta situación, en concepto de dieta, la cantidad que resulte de multiplicar el número de días que dure el destacamento por las cantidades consignadas en este mismo artículo, si aquél no excede de treinta y un días. Si lo sobrepasa, la dieta se reduce a la mitad por los días en exceso.

D) Dieta por residencia:

La dieta por residencia será igual al 85 por 100 de la que correspondería por destacamento.

E) Dieta por destino:

La dieta por destino será igual al 60 por 100 de la que correspondería por destacamento.

Art. 56. *Alteraciones de los tiempos de destacamento, residencia o destino.*-Cuando en las situaciones de destacamento, residencia o destino no se llegaran a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el trabajador recibirá como gratificación la que le corresponda por el tiempo real de duración del desplazamiento.

Cuando en los casos de residencia o destino se alteren los plazos previstos por causa imputable a la Compañía, el trabajador recibirá, en caso de perjuicios justificados, la indemnización correspondiente.

Art. 57. *Cambios de flota.*-En el supuesto de que la Compañía incorpore nuevas flotas, se procurará planificar con la suficiente antelación la realización de los cursos necesarios para aquellos grupos que lo precisen.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Reconociendo todas las partes firmantes del presente Convenio la existencia de aspectos diferenciadores dentro de cada grupo operativo y la necesidad de que aquellos aspectos del contenido que pueden afectar específicamente a un único grupo sean de su disposición; las partes se comprometen a establecer sistemas que aseguren la representatividad de aquellos grupos que puedan ser minoritarios.

Para ello, la Comisión de interpretación será de composición flexible, interviniendo en ella sólo representantes de cada grupo profesional afectado para tratar cada tema en función del contenido y alcance del mismo.

Igualmente las partes se comprometen a analizar e implantar modelos y sistemas que permitan, dentro de la legalidad vigente, mantener este criterio de representatividad, y ningún grupo o representante de grupo podrá vetar ningún acuerdo tomado entre grupo-Empresa que afecte exclusivamente al citado grupo.

Segunda.-Para los trabajadores a turnos, el trabajo en el turno de tarde o noche del 24 de diciembre; mañana o tarde del 25 de diciembre; tarde o noche del 31 de diciembre; mañana o tarde del 1 de enero; noche del 5 de enero; mañana o tarde del 6 de enero; así como tarde o noche del Viernes Santo; o mañana, tarde o noche del Sábado Santo, se retribuirá con un plus equivalente al de hora nocturna.

DISPOSICION TRANSITORIA

Debido al proceso de expansión en que se encuentra inmersa la Compañía ésta, de forma motivada y comunicándolo previamente a los trabajadores, podrá determinar vacantes de nueva creación a cubrir por libre disposición de la misma aun cuando no se hallan incluidos en los supuestos del artículo 22.

Categoría B Puesto de trabajo	Categoría A Puesto de trabajo
GRUPO GENERAL	
Microinformática. Salas AS 400. Contabilidad 1. Programación Trip. Programadores. Administración Personal 1. Intervención 1. Relaciones Clientes. Posventa. Documentación Técnica. Secretaría DEF. Secretaría DT. Operación Vuelo.	Administración Personal 2. Inter Line. Contabilidad. Administración Facturación. Administración Mantenimiento. Administración Planificación OPS. Administración TCP'S. Intervención 2. Operación Vuelo 2. Compras Material Oficina. Telefonista 1. Cajero. Secretaría Comercial. Administración Ing. y QC. Administración Plan OPS. Administración Almacén. Capataz. Administración Aprovisionamiento. Materiales. Telefonista 2. Peones/Conductores.
GRUPO PLANIFICACIÓN OPS	
Flight Dispatchers.	Assistant Flight Dispatc.
GRUPO TRÁFICO	
Puesto de trabajo. Coordinadores. Assistant Tráfico.	Puesto de trabajo. Coordinación.
GRUPO ALMACÉN	
Responsable Almacén. Aduanas. Almacén 1.	Almacén 2. Almacén 3. Almacén Aduanas.
GRUPO MANTENIMIENTO	
Jefe de Equipo. Control de Calidad. Oficiales 1.	Oficiales 2. Oficiales 3. Ayudantes.

ANEXO III

Vacaciones

A) NORMAS GENERALES

Al conceder la Empresa las vacaciones, dentro de sus disponibilidades, dará prioridad al mes completo cuando así se hubiese solicitado por el trabajador y le correspondiese por su puntuación sobre periodos múltiples de quince días, excepto en los meses de verano.

Los trabajadores en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de verano.

En el supuesto de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo.

En caso de coincidir un destacamento, tanto forzoso como voluntario, con un período de vacaciones forzosas, tendrá prioridad el destacamento.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá asignar vacaciones a trabajadores en situación de destacados cuando las necesidades de la Empresa lo aconsejen. A estos trabajadores se les incluirá en la rotación total de la categoría y grupo, no perdiendo la situación de destacados durante el tiempo que duren dichas vacaciones.

B) PUNTUACIONES

	Puntos	Primera quincena	Segunda quincena
1. Julio, agosto	24	12	12
2. Septiembre	16	10	6
3. Junio	12	4	8
4. Abril, mayo	8	4	4
5. Diciembre	10	4	6
6. Enero	4	4	-
7. Febrero, marzo, octubre y noviembre	-	-	-

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el viernes, sábado y domingo de Semana Santa y el Lunes de Pascua, así como la fiesta de la Patrona del sector, se computarán a razón de un punto por día; los de Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes, a razón de dos por día.

La valoración de las vacaciones disfrutadas se hará aplicando a cada día disfrutado la parte alicuota del coeficiente del mes que corresponda, sumando al total los puntos señalados en el párrafo anterior, si los hubiera. En caso de no resultar número entero de puntos, se tomará el más próximo, por defecto o por exceso, si la fracción es mayor o menor a 0,5 puntos.

Al trabajador que disfrute de un período de vacaciones con carácter forzoso no le serán de aplicación los puntos que se establecen en este apartado para dicho período.

Si se eligen en dos períodos de quince días, los puntos que se devenguen en cada quincena no son acumulables parcialmente y se computarán al final de año.

Las puntuaciones adquiridas en las vacaciones anuales se sumarán a las de los años anteriores el 31 de diciembre de cada año y serán expuestas por cada grupo lo antes posible.

Los trabajadores de nuevo ingreso en plantilla, grupo o categoría adquirirán como puntuación inicial la del trabajador de su grupo y categoría que la tenga más alta.

C) ENFERMEDAD EN VACACIONES

El período de vacaciones, una vez comenzado, podrá interrumpirse a instancias del interesado inmediatamente después de declarada una enfermedad o accidente cuyo tratamiento se acredite como necesario en domicilio o con internamiento en Centro hospitalario. Para ello remitirá la certificación justificativa correspondiente. La fracción del período interrumpido por esta causa la disfrutarán, por designación de la Empresa, antes del 31 de diciembre. Si no fuere posible, por continuar en tal fecha en situación de baja, lo hará inmediatamente después de la comunicación de su restablecimiento, sujeto a las necesidades operativas. La fracción de este modo disfrutada tendrá el carácter de forzoso o voluntario que tenía el período y condición real en que lo disfrute.

D) VOLUNTARIOS Y FORZOSOS

Para los períodos solicitados libremente por el trabajador, tendrá prioridad el de menor puntuación y, en caso de ser esta igual, el peticionario que tenga mayor antigüedad.

Los trabajadores que no tengan asignados períodos voluntarios formarán una lista para las asignaciones forzosas. Estas asignaciones se

harán teniendo en cuenta la puntuación de mayor a menor. En el caso de tener dos o más trabajadores el mismo número de puntos, se enviará al de menor antigüedad efectiva en el grupo y categoría.

ANEXO I

Tablas salariales

Nivel	Sueldo base	Plus de distancia	Plus de turnos	Plus de festivo	Hora extra	Plus de noct.
A1	1.075.000	210.000	100.000	40.428	1.011	116
A2	1.200.000	210.000	100.000	45.350	1.129	129
A3	1.300.000	210.000	100.000	48.865	1.223	140
A4	1.400.000	210.000	100.000	53.084	1.317	151
A5	1.500.000	210.000	100.000	56.600	1.411	161
A6	1.600.000	210.000	100.000	60.466	1.505	172
A7	1.700.000	210.000	100.000	63.982	1.599	183
B1	1.600.000	210.000	100.000	60.466	1.505	172
B2	1.700.000	210.000	100.000	63.982	1.599	183
B3	1.800.000	210.000	100.000	79.099	1.694	194
B4	1.928.000	210.000	100.000	82.614	1.814	207
B5	2.015.000	210.000	100.000	86.830	2.045	234
B6	2.350.000	210.000	100.000	88.942	2.211	253
B7	2.700.000	210.000	100.000	100.895	2.540	290

ANEXO II

Tablas salariales. Pluses de unidad

Nivel	General	Almacén	Mantenimiento	P. operaciones	Tráfico
A1	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000
A2	65.000	65.000	109.000	465.000	65.000
A3	65.000	65.000	754.000	565.000	65.000
A4	70.000	70.000	954.000	665.000	70.000
A5	75.000	75.000	1.181.000	765.000	75.000
A6	80.000	80.000	1.191.800	765.000	80.000
A7	85.000	85.000	1.191.800	740.000	85.000
B1	80.000	80.000	1.191.800	765.000	80.000
B2	90.000	90.000	1.191.800	870.000	300.000
B3	190.000	190.000	1.208.000	1.040.000	620.000
B4	197.000	197.000	1.218.000	1.319.000	620.000
B5	197.000	197.000	1.530.800	1.539.000	620.000
B6	195.000	195.000	1.645.800	1.554.000	620.000

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

4241

RESOLUCION de 30 de noviembre de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.871/1986, promovido por «Societe des Produits Nestle, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 8 de abril de 1985 y de 10 de diciembre de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.871/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Societe des Produits Nestle, Sociedad Anónima», contra Resoluciones de este Registro de 8 de abril de 1985 y de 10 de diciembre de 1986, se ha dictado, con fecha 15 de septiembre de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Eduardo Codes