

En Madrid, a 17 de junio de 1992. Reunidos con carácter extraordinario los señores al margen referenciados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima».

Manifiestan que con motivo de las demandas presentadas por el Sindicato USO en amparo de tutela sindical e impugnación de parte del articulado del Convenio colectivo, tras amplia deliberación,

Dicen:

1.º Que no era ni es voluntad de esta Comisión provocar ningún tipo de discriminación sindical ni tampoco excluir del ámbito de la actividad a ninguno de los Sindicatos presentes en la empresa, sean o no firmantes del Convenio colectivo.

2.º Por ello vienen a adecuar los términos del Convenio que por formulación semántica pudieran inducir a confusión.

La Comisión deja constancia de que la ampliación de los derechos sindicales recogidos en el Convenio colectivo se aplican y se otorgan sin ningún tipo de privilegios a ninguno de los sindicatos representados en la Empresa, y en concreto en el caso de USO, aun a pesar de la representación que ostenta, dispone de crédito horario, local sindical, Delegado sindical, etcétera, circunstancia ésta que permite eliminar la expresión «firmantes del Convenio» del redactado de los artículos 52.2.2, 52.3.3, 53.B, 65.5 y 92.4.

3.º En relación con el apartado d) del Acta del 13 de junio de 1991, referente a la denominada Bolsa Sindical, hay que precisar que la cuantía de la misma se ha aplicado y se aplica, exclusivamente a sufragar los gastos originados como consecuencia de la negociación, desarrollo y aplicación, a través de las distintas Comisiones establecidas del Convenio colectivo, por lo que resulta conveniente especificar que dicha Bolsa se destina a este fin.

Por cuanto antecede, esta Comisión acuerda:

Primero: Artículo 52.2.2: Se suprime la expresión «de los firmantes del presente Convenio».

Art. 52.3.3: Se introduce a continuación de la palabra estatal la frase «dentro de la empresa».

Art. 52.3.4: Se suprime la expresión «firmantes de este Convenio».

Art. 52.3.5: Se suprime la expresión «firmantes del Convenio».

Art. 53.B: Se suprime el término «firmantes».

Art. 65.5: Se suprime la expresión «pertenecientes a las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo».

Art. 92.4: Se suprime la expresión «firmantes del Convenio».

Segundo: El apartado d) del Acta Adicional del tercer Convenio colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima» queda redactado de la siguiente forma:

«Anualmente la empresa fijará una cantidad en concepto de Bolsa Sindical para cada una de las centrales sindicales intervinientes en la negociación, desarrollo y aplicación del presente Convenio. Dicha Bolsa estará destinada exclusivamente a sufragar los gastos derivados de las referidas funciones de negociación, desarrollo y aplicación del Convenio mediante las correspondientes Comisiones.»

Tercero: Se remitirá el primer acuerdo adoptado en este Acta, dado que supone una rectificación del Convenio, a la Autoridad Laboral para su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y para que conste firman en el lugar y fecha arriba indicados.

18293 RESOLUCION de 30 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Alitalia Linee Aeree Italiane, S.p.A.» y su personal en España.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Alitalia Linee Aeree Italiane, S.p.A.», y su personal en España que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1991 de una parte por los Delegados de Personal de la citada Compañía Aérea 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 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, a 30 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ALITALIA Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto del Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia Linee Aeree Italiane, S.p.A.», denominada, en adelante, Empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de otra.

CAPITULO II

Ambito de aplicación y vigencia

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en territorio español por la Empresa, en virtud de contrato de trabajo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de 1989 y su vigencia será de dos años para la parte económica, comprendidas las primas establecidas, y de tres años para la parte normativa.

Art. 4.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la autoridad laboral modificara alguna cláusula de su actual redacción, la Comisión Paritaria deberá reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por la autoridad laboral.

Art. 5.º En el caso de que, dentro de la vigencia del presente Convenio, fuera aprobado un Convenio colectivo para el grupo de Compañías Aéreas extranjeras operantes en territorio español y su personal contratado en España, el personal de «Alitalia» podrá renunciar al Convenio establecido con la Empresa y acogerse al Convenio de Intercompañías.

Sin embargo, serán respetadas las situaciones que, de hecho, sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Art. 6.º Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y control del Convenio, formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de Personal. La misión fundamental de esta Comisión será la interpretación del texto del Convenio, cuando éste se preste a soluciones dudosas.

CAPITULO III

Contratación de personal

Art. 7.º La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Art. 8.º La Empresa cubrirá, en principio, todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo, únicamente, a contratación exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella. Para cubrir cualquier vacante se deberá efectuar una información previa a los Delegados de Personal.

Art. 9.º Las convocatorias que procedan, deberán ser conocidas por todo el personal, al menos, con una antelación de quince días, debiendo notificarse la vacante a los Delegados de Personal.

Art. 10. Los solicitantes deberán proceder de la oficina de empleo y, por parte de la Empresa, deberán rellenar, por duplicado, un formulario de solicitud que, la misma, les facilitará.

Art. 11. Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa cuando se les admita para ser contratados.

Art. 12. Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en una determinada especialidad cuando se exija.

Art. 13. Antes de ser contratados, los empleados deberán firmar un contrato aceptando el cargo, salario, encuadramiento y condiciones de trabajo que se establezcan en el presente Convenio colectivo. Dicho contrato constituirá parte permanente de su expediente personal.

Art. 14. Se establecerá un período de prueba que, obligatoriamente, se fijará por escrito para todo el personal que pretenda ingresar en la Empresa, cualquiera que sea el puesto, grupo o categoría profesional, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Jefes de Departamento: Tres meses naturales.
- Personal administrativo: Dos meses naturales.
- Personal subalterno: Quince días naturales.

Durante este período de prueba, las partes podrán, libremente, rescindir la relación laboral, sin necesidad de previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna.

El personal que supere el período de prueba, entrará a formar parte de la plantilla de la Empresa, siéndole abonado, a efectos de antigüedad y aumentos, el tiempo invertido en el citado período de prueba.

Art. 15. La duración y clasificación del contrato de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (artículos 12 y 15) y las normas que lo desarrollan.

Art. 16. Cuando un trabajador contratado por un tiempo determinado sea despedido por la Empresa antes de la expiración del contrato, deberá abonarle una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso de que el despido se deba a falta grave que justifique dicha medida. Sin embargo, si el empleado se encuentra en periodo de prueba, no le será debida indemnización alguna.

Art. 17. Todo empleado encuadrado en la categoría F1 que lleve un año en dicha categoría, comprendido el período de prueba, si lo hubiera, pasará, automáticamente, a la categoría F, rigiéndose por lo establecido en ascensos.

CAPITULO IV

Remuneraciones y ascensos

Art. 18. El empleado recibirá, en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que se compone de los siguientes conceptos:

- A) Sueldo base.
- B) Antigüedad.

Art. 19. La remuneración mensual definida en el artículo 18 se abonará quince veces al año.

El pago de doce remuneraciones se efectuará mensualmente, por transferencia bancaria, el día 27 del mes en curso. Si dicho día fuera sábado, domingo o festivo, se efectuará el día hábil precedente.

Las otras tres remuneraciones se abonarán, por el mismo procedimiento, de acuerdo al sueldo base más la antigüedad, en las siguientes fechas:

- Primera: el 20 de marzo.
- Segunda: el 20 de julio.
- Tercera: el 20 de diciembre.

Art. 20. En el mes de enero de cada año, el personal recibirá una prima de antigüedad, de acuerdo con el anexo de clasificación de este Convenio.

Art. 21. La empresa abonará, desde el 1 de enero, el siguiente aumento lineal:

- Categorías A, B y C: 15.000 pesetas.
- Categoría D: 13.000 pesetas.
- Restantes categorías: 11.000 pesetas.

Estas cantidades se abonarán en todas las remuneraciones previstas en el artículo 19.

Desde primero de enero de 1990, habrá un aumento, para todo el personal, del 7,7 por 100 sobre su remuneración (citada en los artículos 18 y 19 de este Convenio), referida al 31 de diciembre de 1989.

Art. 22. Los ascensos dentro de la Empresa se regirán por las siguientes normas:

- A) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para mejorar su posición o desempeñar un puesto vacante.
- B) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

Todos los ascensos serán informados a los Delegados de Personal. La remuneración de la persona ascendida aumentará como mínimo de acuerdo a la siguiente escala:

- Categorías F1-G-H: Cuatro primas de antigüedad (ver anexo).
- Categorías B-C-D-E-F: Tres primas de antigüedad (ver anexo).

Art. 23. El empleado que sea encomendado por escrito por la Empresa para sustituir al Jefe de departamento, por un período superior a 30 días, excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrada en la diferencia entre sueldos mínimos de ambas categorías.

CAPITULOS V y VI

Prestaciones y jornada laboral

Art. 24. La jornada laboral se efectuará en jornada continuada para todo el personal. La duración de la misma será de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos para 1989 y de treinta y ocho para los años sucesivos.

Todos los departamentos, excepto Aeropuerto, Billetes y Reservas, tendrán el siguiente horario flexible:

Durante 1989:

De lunes a jueves: entrada entre las 8,00 y las 9,00 horas y salida entre las 16,30 y 17,30 horas (comprendida la pausa para la comida indicada en el artículo 26).

Viernes: entrada entre las 8,00 y las 9,00 horas y salida entre las 15,15 y 16,15 horas, con la misma pausa para la comida de los otros días; no obstante, los empleados que lo deseen podrán optar por salir

a las 14,45 horas, entrando a las 8,00 horas sin efectuar la pausa para la comida ni percibir la prima correspondiente.

A partir de 1990:

Desde el 2 de abril se aplicará el horario de 38 horas semanales, de la siguiente forma:

Todos los departamentos, excepto Aeropuerto, Billetes y Reservas, tendrán el siguiente horario flexible:

De lunes a jueves: entrada entre las 8,00 y las 9,00 horas, y salida entre las 16,20 y 17,20 (comprendida la pausa para la comida indicada en el artículo 26).

Viernes: entrada entre las 8,00 y las 9,00 horas, y salida entre las 15,10 y las 16,10, con la misma pausa para la comida de los otros días; no obstante, los empleados que lo deseen, podrán optar por salir a las 14,40 horas, entrando a las 8,00 horas, sin efectuar la pausa para la comida, ni percibir la prima correspondiente.

Para Aeropuerto, Billetes y Reservas se aplicará 45 minutos menos semanales, por mutuo acuerdo en cada departamento.

El tiempo acumulado, hasta el 1 de abril, es de 9 horas y 45 minutos, que se disfrutará, recuperándolo, en la forma elegida por el personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 25. La Empresa abonará a todo el personal, en concepto de prima de comida y/o cena, la cantidad de 725 pesetas cada una, por día trabajado, de acuerdo con el artículo 26.

Art. 26. Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora. El inicio de la comida y cena será entre las 13,00 y 15,00 horas y las 21,00 y 23,00 horas respectivamente. Las interrupciones para comer se concederán entre dichas horas.

Tendrá derecho a la prima de comida y/o cena todo el personal cuyo horario laboral, total o parcialmente, esté comprendido entre las horas mencionadas anteriormente, con la excepción indicada en el artículo 24. Si el horario laboral comenzase antes de las 8,00 horas se abonará al empleado, en concepto de desayuno, 150 pesetas.

Art. 27. Los horarios de trabajo serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Dirección Provincial de Trabajo, previa aceptación de los Delegados de Personal.

Estos horarios podrán ser:

- A) Fijo.
- B) Turnos.

El horario laboral por turnos se hará mensualmente, debiendo éste ser conocido por los interesados con quince días de antelación, no pudiendo ser variado a excepción de mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado.

Art. 28. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permiten las disposiciones legales vigentes, en particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal, a título de ejemplo, las siguientes:

- Caída de los ordenadores.
- Atención de las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulación de tráfico producto de retrasos que no pueden ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.
- Cualesquiera otras de similar naturaleza.

Art. 29. Las horas extraordinarias serán obligatorias, única y exclusivamente, por motivos de emergencia y no podrán incluirse en el horario normal de trabajo.

Se entiende por emergencia los retrasos o cancelaciones de vuelos de la Empresa, asimismo en los casos en que peligran vidas humanas o existan factores de circunstancias catastróficas.

Art. 30. Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la Empresa realiza, los empleados que, por razones del mismo, tengan los sábados, domingos y/o festivos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso compensatorio; abonándose, además, una prima de 5.550 pesetas por cada domingo trabajado y de 3.550 pesetas por cada sábado trabajado.

Art. 31. Para las horas normales trabajadas entre las 21,00 y las 8,00 horas, se aplicará un suplemento del 60 por 100 sobre la hora base. Si dichas horas son efectuadas en sábados o domingos, su suplemento será del 80 por 100.

Art. 32. Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas a petición del empleado.

Art. 33. Por el concepto de trabajo extraordinario, el empleado recibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada en el 75 por 100, excepto los sábados, domingos y festivos, que será del 80 por 100.

Si dichas horas son efectuadas entre las 21,00 y las 8,00 horas, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, excepto sábados, domingos y festivos, que será del 120 por 100.

Para las horas extraordinarias después de haber abandonado su lugar de trabajo, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo de traslado. De acuerdo con el artículo 28.

Art. 34. Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta que:

- A) Las horas anuales de trabajo se calcularán en 1.713.
- B) La base de la remuneración será el sueldo base más la antigüedad.
- C) El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

$$\text{Hora base} = \frac{(\text{Sueldo base} + \text{antigüedad}) \times 15}{1.713}$$

Art. 35. Los empleados de la Empresa que ostenten la condición de promotor, percibirán una prima mensual de 5.000 pesetas en concepto de representación, más 4.500 pesetas en concepto de transporte en el ámbito urbano.

Los empleados que presten servicios en el aeropuerto de Madrid recibirán una prima de 500 pesetas por día trabajado y los de Barcelona, 462 pesetas; en ambos casos si el desplazamiento se efectúa entre las 22,00 y las 7,00 horas, se abonarán los gastos de taxi.

Art. 36. Los empleados que dispongan de vehículo propio y lo usen a petición de la Empresa fuera del casco urbano, se les reembolsará la cantidad de 30 pesetas por kilómetro recorrido.

CAPITULO VII

Vacaciones

Art. 37. El empleado tiene derecho a disfrutar, dentro del año natural, de un periodo de vacaciones retribuidas, a su elección de acuerdo con los artículos siguientes, no pudiéndose transferir el derecho de disfrute de vacaciones anuales al año siguiente, salvo pacto individual en contra.

El plan de vacaciones se confeccionará en el primer trimestre de cada año. La Empresa no podrá obligar al empleado a programar sus vacaciones antes del 15 de marzo.

Art. 38. Las vacaciones serán de 25 días laborables, llegando a 26 si se cuenta con cinco años de antigüedad, pudiendo, además, ser ampliadas de acuerdo con el artículo 40.

Art. 39. Si se empieza a trabajar en el transcurso del año, el cálculo de las vacaciones corresponderá a 1/12 por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros.

Lo mismo es valedero para el caso de finalización de contrato de trabajo.

Art. 40. Los empleados podrán disfrutar sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de tres fracciones, siempre que los periodos elegidos no sean inferiores a cuatro días laborables.

Además de los mencionados periodos, el empleado podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta cinco días de sus vacaciones para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, y de forma compatible con las exigencias del servicio.

Si el periodo elegido para el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre; el 15 de enero y el 15 de marzo, o el 1 y el 31 de mayo, se verá incrementado en un día laborable más por cada cinco días disfrutados, hasta un máximo de dos.

Art. 41. Tendrán preferencia para la elección de vacaciones, dentro de cada departamento, los empleados con hijos en edad escolar, por orden de antigüedad en la Empresa. Dicha preferencia se dará únicamente si el empleado elige sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares y solamente en una de las fracciones.

La elección del segundo turno o fracción no podrá ejercerse hasta que todos los empleados hayan tenido opción a una primera elección y se hará conforme a un orden rotativo. El tercer turno o fracción se hará igualmente de acuerdo con el sistema rotativo.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los Delegados de Personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, revolverá la Comisión Paritaria.

Para el establecimiento de los turnos de vacaciones, a partir de 1990, se aplicará el baremo contenido en el Anexo de vacaciones.

CAPITULO VIII

Permisos, excedencias e incapacidad laboral

Art. 42. La Empresa concederá permiso retribuido a los trabajadores, de acuerdo con el artículo 37, puntos 3, 4 y 5, y el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. Además de lo establecido en el artículo 42 en materia de permisos, el personal fijo de plantilla podrá solicitar un máximo de quince días laborables al año sin retribución, no pudiendo dicho permiso ser denegado sin justificación.

Art. 44. En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, debida a accidente laboral, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

Art. 45. En caso de baja por enfermedad, accidente o periodo de gestación, la Empresa deberá conservar el puesto de trabajo al empleado por el plazo de dieciocho meses, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte de la empresa y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando el caso de enfermedad o accidente, durante el periodo de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas, la Empresa retribuirá a sus empleados el salario definido en el artículo 18 percibido en el último mes de trabajo durante seis meses.

En caso de enfermedad o accidente superior a seis meses, desde el séptimo al duodécimo mes, la Empresa complementará los haberes hasta alcanzar el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social del interesado.

En caso de baja por gestación, la Empresa complementará los haberes hasta el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social de la interesada durante el periodo establecido por la legislación vigente.

Art. 46. El personal de plantilla que lleve, como mínimo, un año de servicio en la Empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá ejercer dicho derecho hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a la excedencia para atender al cuidado de hijos por naturaleza o adopción, se estará a lo regulado en el artículo 46.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

El personal de plantilla que lleve, como mínimo, un año de servicio en la Empresa, tendrá derecho a un permiso sin sueldo, de un año de duración, siempre que tenga un hijo menor de cuatro años. Este derecho implica la preservación del mismo puesto de trabajo o similar por parte de la Empresa a los interesados.

Art. 47. Queda sin contenido.

Art. 48. Durante el tiempo que el empleado permanezca en el servicio militar obligatorio o en el servicio social sustitutorio de aquél, recibirá la mitad de su salario total, computando el tiempo pasado en sus deberes militares o sociales sustitutorios de aquél, a efectos de antigüedad. Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias de aquél le permiten acudir al centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, tendrá derecho al sueldo total. Las pagas extraordinarias se liquidarán con el mismo porcentaje otorgado para el salario mensual.

CAPITULO IX

Anticipos

Art. 49. 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.

CAPITULO X

Beneficios sociales

Art. 50. Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual a cargo de la Empresa, siendo la elección del centro efectuada por la Comisión Paritaria.

El empleado podrá optar por un chequeo a su elección y previa presentación de factura le será abonada la cantidad prevista si se efectúa por la entidad elegida por ambas partes.

Art. 51. El empleado tendrá derecho a una prima de productividad basada en la presencia. La cantidad máxima será de 15.000 pesetas, descontándose la parte proporcional por los días de ausencia no motivados:

- A) Por razones laborales.
- B) Por vacaciones.

El periodo en que se contabiliza dicha prima será desde el primero de septiembre al 31 de agosto del siguiente año, siendo remunerada con la nómina de septiembre.

Art. 52. La Empresa mantendrá la adhesión a la Institución de Previsión Social Loreto, contribuyendo con una aportación del 50 por 100 del coste, siendo el otro 50 por 100 a cargo del empleado.

En caso de que hubiera otras ofertas convenientes, la Empresa se compromete a estudiarlas con los Delegados de Personal.

La Empresa se compromete a estudiar un plan de jubilación anticipada, similar al de «Iberia», y dar una respuesta de viabilidad del mismo antes del 31 de diciembre de 1990.

CAPITULO XI

Vestuario

Art. 53. El personal de la Empresa estará obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la misma, siendo el pago del uniforme por parte de la Empresa. La Empresa abonará, previa presentación de la factura de la tintorería, el importe de dos limpiezas al mes.

La Empresa se compromete a entregar al empleado las prendas necesarias para su buena uniformidad y limpieza. Además de lo establecido al respecto, contribuirá con una ayuda anual de 6.500 pesetas para calzado, que será devengada en el mes de abril.

CAPITULO XII

Traslados

Art. 54. Se entiende por traslado, todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Art. 55. Todo traslado será voluntario y de mutuo acuerdo entre Empresa e interesado.

Asimismo se deberá informar, previamente, a los Delegados de Personal. Una vez acordado el traslado, éste deberá ser autorizado por la autoridad laboral correspondiente.

Art. 56. Una vez designado el empleado que habrá de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días.

La Empresa deberá facilitar billetes necesarios para el desplazamiento del empleado y de los familiares que con él convivan a sus expensas, hasta el lugar del nuevo destino. La Empresa sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino, en cantidad máxima de 15 metros cúbicos para los solteros, 30 metros cúbicos para los casados con hijos y 20 metros cúbicos para los casados sin hijos.

Art. 57. La Empresa podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a dos meses, fuera de su residencia habitual, a cualquier empleado, dándose con ello motivo a una comisión de servicios, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal, así como a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicios.

CAPITULO XIII

Viajes de servicio

Art. 58. Cuando el empleado por razones de servicio tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

A) No será obligado a trabajar más horas de las que compongan su jornada laboral.

B) Cuando un empleado efectúe el viaje (en avión, tren o cualquier otro medio autorizado) total o parcialmente fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a las siguientes primas:

- a) 5.500 pesetas, si el viaje se efectúa en día de descanso.
- b) 3.500 pesetas, si el viaje se efectúa en día de trabajo.

CAPITULO XIV

Derechos sindicales

Art. 59. Los Delegados de Personal tendrán libre derecho de reunión en el local habilitado por la Empresa.

Los Delegados de Personal y miembros de la Comisión Paritaria creada en el artículo 6, tendrán derecho a quince horas mensuales acumulables para desarrollar sus actividades sindicales.

Sólo será necesario informar, previamente, a la Empresa. No se computarán las horas empleadas en reuniones a instancia de la Empresa, en reuniones mixtas Empresa/Comisión Paritaria y cuando sean citados por cualquier organismo oficial.

La Comisión Paritaria y los Delegados de Personal dispondrán de tantos tableros de anuncios como centros de trabajo haya en la Empresa, pudiendo, a través de este medio, publicar todo tipo de notas que consideren de interés para los trabajadores, siempre que estén relacionadas con las actividades laborales.

Cualquier sanción o despido a los Delegados de Personal deberá ser comunicado personalmente al resto de la representación. En caso de que un Delegado de Personal sea despedido y la Magistratura de Trabajo (Juzgado de lo Social) declare improcedente o nulo dicho despido,

la Empresa se compromete a acatar el fallo de la sentencia, valorando la posibilidad de recurso, pero no podrá sustituir la readmisión por indemnización alguna.

CAPITULO XV

Regulación de empleo. Terminación del trabajo

Art. 60. Caso de que procediere, el expediente de regulación de empleo se regirá por la ley vigente.

Art. 61. El trabajador podrá despedirse libremente de la Empresa, solicitando la baja de la Dirección con quince días de anticipación.

Art. 62. Al terminar el contrato de trabajo, la Empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza del trabajo y el último sueldo percibido.

Art. 63. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas de las entidades con las que tiene relación, el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XVI

Disposiciones finales

Art. 64. El presente Convenio anula el hasta ahora vigente, al tiempo que recoge la nueva normativa aplicable.

Art. 65. Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio, no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de la Empresa, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pudieran ser acordada por «IATA».

ANEXO

Clasificación categorías

	Sueldo base mínimo	Prima de antigüedad
A) Jefes de primera: Delegado de sucursal de primer grado. Director comercial. Jefe de campo	185.000	3.800
B) Jefes de segunda: Delegado de sucursal de segundo grado. Jefe de prom. ventas pax/carga. Jefe dep. contabilidad. Jefe de agencia. Jefe de campo de servicio. Técnico de tierra	175.000	3.650
C) Jefes de segunda: Promotor de ventas/pax y/o carga. IT-Charter primer grado. Promotor de ventas destacado de primer grado. Supervisor. Agencia/pax. Supervisor de Tráfico Aeropuerto. Supervisor reservas. Agente. Prom./Public. Agente tours Sr.	160.000	3.450
D) Jefes de tercera: Secretaria de primer grado. Promotor de ventas pax y/o carga. IT-Charter de segundo grado. Promotor de ventas destacado segundo grado. Empleados de agencia/pasajes y/o reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de primer grado. Agente de tours	140.000	3.200
E) Oficiales de primera: Secretaria de segundo grado. Promotor ventas pax y/o carga. IT-Charter de tercer grado. Empleados de agencia/pasajes y/o reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de segundo grado. Agente tours Jr.	120.000	2.850
F) Oficiales de segunda: Secretaria de tercer grado. Empleados de agencia/pax y/o reservas. Tráfico de Aeropuerto. Contabilidad de tercer grado	100.000	2.450
F1) Oficiales de segunda: Categoría de ingreso para nuevo personal	80.000	2.050
G) Oficiales de segunda: Empleado de almacén y/o Mailing list. Conductor/botones. Telef./recep. Empleado teletipo ..	80.000	2.050
H) Ordenanzas/botones	80.000	2.050

ANEXO SOBRE VACACIONES

Para la elección de vacaciones, en cada departamento, a partir de 1990, se tendrá en cuenta el siguiente sistema de puntuación por cada día de vacaciones:

- del 8 de enero al 28 de febrero y del 1 de noviembre al 22 de diciembre: 0 puntos.
- del 1 de marzo al 31 de mayo (excluida Semana Santa, anterior y posterior) y del 1 al 31 de octubre: 1 punto.
- semanas anteriores y posteriores a la Semana Santa, del 1 al 30 de junio y del 1 al 30 de septiembre: 2 puntos.
- del 1 al 31 de julio: 3 puntos.
- Semana Santa, del 1 al 31 de agosto y del 23 de diciembre al 7 de enero: 4 puntos.

Tendrá preferencia para elegir la totalidad del período de vacaciones en el año actual, el empleado con menor puntuación acumulada durante el año anterior. Elegirá, en segundo lugar, el empleado que haya obtenido la segunda mejor puntuación, y así sucesivamente.

Este sistema entrará en vigor para la elección de vacaciones en 1991, basándose en la puntuación obtenida, según las vacaciones realizadas en 1990.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los Delegados de Personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, resolverá la Comisión Paritaria.

ANEXO SOBRE LA REVISIÓN PARA EL AÑO 1991

Para el año 1991, se establecen los siguientes acuerdos:

1. Se establece un incremento del 6 por 100 sobre el sueldo base mínimo del año 1990, al 31 de diciembre.
2. Asimismo, se establece un incremento lineal, por productividad y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías:
 - Categorías A, B y C: 2.500 pesetas.
 - Categorías D, E, G y H: 3.000 pesetas.
 - Categorías F y F1: 4.000 pesetas.
3. La prima por comida, establecida en el artículo 25, queda fijada, para 1991, en 775 pesetas.
4. La compensación establecida en el artículo 35, para los empleados que presten sus servicios en el Aeropuerto de Madrid, se regirá por el siguiente acuerdo:

- Quienes utilicen los autobuses públicos, percibirán el coste de los billetes desde la ciudad al Aeropuerto y viceversa.

- Quienes utilicen medios propios de transporte, percibirán la cantidad de 500 pesetas por día trabajado.

18294 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de la Empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1992 de una parte por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de dicho 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, a 30 de junio de 1992.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EDICIONES PANORAMA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que actualmente posee o puedan crearse por la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ámbito personal*.-Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios por cuenta de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima» en sus centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.-Las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajos desarrollados por la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Vigencia, prórroga, revisión y rescisión

Art. 4.º *Vigencia*.-El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Prórroga*.-Al cumplir la vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el presente Convenio por anualidades, de acuerdo con el apartado segundo del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Rescisión*.-La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 5.º, se deberá realizar por escrito en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá del 31 de diciembre de 1993, se entenderá prorrogado este Convenio provisionalmente hasta la finalización de la negociación, tanto en su parte normativa como en su contenido obligacional.

Art. 7.º *Seguimiento*.-De acuerdo con el artículo 85.d) del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión de Seguimiento para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo. La Comisión de Seguimiento estará específicamente encargada de resolver cualquier diferencia entre los trabajadores y la Empresa sobre la interpretación del presente Convenio. Estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Promoción, ascensos, ingresos y cambios*.-1. *Promoción dentro de la propia función del departamento*. Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su sección o departamento y mismo puesto de trabajo, que desee completar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar ascenso de categoría dentro del organigrama establecido en su departamento (excluidas las de jefatura), deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa, la cual elaborará un plan de formación dentro del departamento con el fin de que el interesado pueda desarrollar su trabajo actual y adquirir los nuevos conocimientos. Este período de prácticas será de seis meses y, al finalizar, la dirección de la Empresa, con el informe positivo del jefe de sección o departamento y de los delegados de personal, procederá al ascenso del trabajador, en el momento de producirse la primera vacante. En caso de informe negativo deberán transcurrir al menos seis meses hasta que el interesado pueda solicitar un nuevo período de formación. El período de aprendizaje no se considerará «trabajo de categoría superior» y, por consiguiente, no se modificarán las condiciones salariales.

2. *Promoción con cambio de función o departamento*. Cualquier trabajador con más de tres años de antigüedad en su puesto de trabajo que desee cambiar de departamento, o de función profesional dentro de su departamento, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa, detallando el puesto a que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. La dirección de la Empresa, con el informe de los delegados de personal, evaluará si el candidato tiene los conocimientos y titulación mínima requerida para el nuevo puesto. En caso positivo, su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

3. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo*. Siempre que se produzca una vacante hasta jefe de sección o similar o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa y a los delegados de personal, con una antelación mínima de quince días para cubrir el puesto por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen y titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario bruto a percibir.
- d) Criterio de selección. En el caso de trabajos manuales, o que se puedan evaluar mediante pruebas escritas, se detallará el programa de los mismos y la composición del tribunal calificador. Para los trabajos intelectuales el criterio será de selección mediante entrevista personal.

4. *Normas para cubrir plazas*. Para cubrir vacantes o nuevas plazas se tendrán en cuenta las siguientes normas: