

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, firman el presente texto del I Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Móviles en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, 31 de octubre de 1995.

2603 RESOLUCION de 18 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de Scandinavian Airlines System (SAS).

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Scandinavian Airlines System (SAS) (Código de Convenio número 9004582), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 18 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO DE SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre Scandinavian Airlines System y el personal que a su servicio está contratado en España.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por SAS en todo el territorio español. La aplicación de este Convenio alcanzará a todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o que establezca en el futuro dentro del territorio español.

Artículo 3. Ambito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal empleado localmente en España, mediante contrato verbal o escrito, sin perjuicio de que aquellos que ocupasen puestos de dirección o confianza, así como los trabajadores extranjeros enviados por la casa matriz, queden excluidos del presente Convenio si, por su propia voluntad, así lo manifestasen.

Artículo 4. Plazo de vigencia.

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y durará hasta el 31 de diciembre de 1996. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995, salvo que expresamente se disponga otra cosa.

Cualquiera de las partes podrá denunciar la rescisión o la revisión del Convenio ante la otra y por escrito dentro del último mes de su vigencia.

Caso de no mediar denuncia expresa para su rescisión o revisión, el Convenio será prorrogado de forma tácita por períodos anuales.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Mediar, arbitrar o conciliar en los conflictos, individuales o colectivos, que le sean sometidos.
- b) Interpretar lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando cualquiera de las partes así lo demande mediante comunicación escrita en la que consten los asuntos a tratar. La reunión se deberá celebrar, a lo más tardar, dentro del plazo de los quince días siguientes a su convocatoria, podrán asistir hasta un máximo de dos asesores por cada parte y se levantará acta sobre los asuntos tratados. Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo siempre que sean registrados.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones conflictivas que se susciten en las relaciones de trabajo y con carácter previo a cualquier medida de presión, vía administrativa o judicial, sin perjuicio de que, una vez agotada esta vía sin que haya sido dada solución a la cuestión, se ejerciten los derechos individuales o colectivos ante el orden administrativo o jurisdiccional adecuado.

Artículo 6. Indivisibilidad.

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7. Concurrencia.

Si durante la vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general para todas las Compañías Aéreas Extranjeras en España y su personal, éste no afectará a aquél, salvo que por acuerdo expreso de las partes decidan adherirse al mismo en las condiciones que se establezcan de mutuo acuerdo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Compete a la empresa exclusivamente la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, administrativa y explotación, así como el mando, que en virtud del principio de autoridad, ejercerá a través de los canales jerárquicos que se establezcan.

Artículo 9. Quejas.

Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos, deberá plantear, en primer lugar, ante su superior inmediato o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. En general.

El personal al servicio de la compañía Scandinavian Airlines System (SAS) se integrará en función de su preparación laboral a tenor de los niveles y definiciones expresadas a continuación en este Convenio, así como la correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales establecidos, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías se expresan igualmente en esta clasificación profesional.

Nivel I. Categoría laboral: Subalterno.

- a) Botones.
- b) Ordenanzas.

Nivel II. Categoría laboral: Auxiliar.

- Telefonista.
- Conductor.
- Mecanógrafo.
- Cajero.
- Promotor de ventas.
- Empleado de billetes y reservas.
- Contable.
- Empleado de tráfico.
- Azafata de tierra sin experiencia.

Nivel III. Categoría laboral: Oficial de 2.ª

Telefonista/Información-Recepcionista.
 Cajero.
 Secretaria.
 Promotor de ventas.
 Empleado de billetes y reservas.
 Contable.
 Oficial de tráfico.
 Azafata de tierra y Conductor, todos con una experiencia que destaquen del nivel II.

Nivel IV. Categoría laboral: Oficial de 1.ª

Cajero principal.
 Secretaria.
 Supervisor de Distribución/Almacén.
 Empleado de ventas.
 Billetes.
 Reservas.
 Contable.
 Oficial de tráfico y Azafata de tierra, todos con una experiencia que destaquen del nivel III.

Nivel V. Categoría laboral: Jefe de 3.ª

Empleado de ventas.
 Billetes.
 Reservas.
 Contabilidad.
 Tráfico.
 Azafata de tierra.
 Secretaria de dirección, con mucha experiencia.

Nivel VI. Categoría laboral: Jefe de 2.ª

Todos los del nivel V con una experiencia que destaquen del nivel anterior.

Nivel VII. Categoría laboral: Jefe de 1.ª

Jefe que, por su experiencia, conocimientos y responsabilidad, destaque del nivel VI.

CAPITULO III**Contratación, ingresos y ascensos****Artículo 11. Ingreso.**

La contratación o ingreso del personal en la compañía se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales al efecto, de general aplicación, y las disposiciones de la empresa basadas en las específicas que se determinen en este Convenio.

Artículo 12. Contratación.

El personal será contratado de alguno de los modos siguientes:

- a) Fijo.
- b) De cualquier otra manera que la legislación vigente autorice.

Artículo 13. Prueba.

El ingreso del personal en la compañía se hará siempre por un período de prueba de tres meses para los empleados administrativos y de un mes para los subalternos. Una vez superado dicho período, se pasará a formar parte de la plantilla permanente de la compañía.

Artículo 14. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto, la compañía anunciará dicha vacante a todo el personal estableciendo una fecha límite de diez días laborables para aceptar solicitudes. La compañía podrá cubrir la vacante producida con el personal del exterior si, realizadas las pruebas objetivas pertinentes, se declarara desierta la vacante.

En el caso de recibir varias solicitudes del personal de plantilla para cubrir la referida vacante, la compañía tendrá en cuenta en la elección las aptitudes personales de los solicitantes, fijadas a través de las pruebas objetivas oportunas.

Artículo 15.

La contratación de personal no fijo, solamente se hará de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Artículo 16. Trabajos de categoría inferior.

La empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos temporales de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio o por otros motivos análogos imprevisibles, por un tiempo no superior a seis meses y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual sin merma alguna, ni disminución por ningún concepto.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior.

El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de desempeñar cargo de superior categoría estará obligado a ello y la empresa queda sujeta al cumplimiento de las obligaciones y a las garantías establecidas en el artículo 39 de la LET.

Ascensos**Artículo 18. Promoción.**

Se consagra como principio el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados por esta sección.

Artículo 19. Ascensos.

Exclusivamente los empleados del nivel II ascenderán al nivel III en un tiempo que, en ningún caso, será superior a dos años. El ascenso de los demás empleados a nivel superior, tendrá lugar cuando haya aumentado el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de los mismos, a juicio de la Dirección.

Artículo 20. Formación.

La compañía facilitará la promoción y la formación de los empleados a través de cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales en relación con su actividad en la empresa.

CAPITULO IV**Jornada laboral****Artículo 21. Duración.**

1. La jornada laboral tendrá una duración semanal promedio de treinta y nueve horas de trabajo efectivo, tanto para las jornadas partidas como para las jornadas continuadas. El cómputo anual de la jornada de trabajo efectivo ascenderá a 1.735 horas.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana, se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente sobre horarios y entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador dispondrá, al menos, de un descanso de doce horas.

2. Todos los trabajadores, que realicen jornada continuada por tiempo superior a seis horas diarias, dispondrán de una hora diaria para el almuerzo, media hora concedida por la empresa dentro de la jornada laboral y media hora por cuenta de los empleados. El horario de disfrute de tal descanso será establecido por la empresa mediante un sistema de turnos que podrá ser variado en atención a las necesidades de los servicios.

3. Las fiestas laborales legales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

4. Media jornada de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero tendrá carácter de festiva y no se deducirán de las 1.735 horas anuales por haberse tenido en cuenta en la determinación de esta cifra, así como la festividad de Loreto.

Esta norma no regirá para aquellos empleados contratados expresamente para la prestación de sus servicios en tales días.

Artículo 22. Horarios.

1. En general.—Los horarios se establecerán de acuerdo con las diferentes necesidades de cada departamento, de las variaciones estacionales de los vuelos, de los trabajos a turno y de las situaciones derivadas de las modificaciones en los planes de vuelo impuestas por las autoridades aeroportuarias o de navegación aérea.

Aualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo con una distribución horaria básica, que podrá ser irregular, exponiendo un ejemplo del mismo en un lugar visible de cada centro y dará cuenta a los Delegados de Personal. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: diez horas ordinarias diarias, doce horas de descanso diario ininterrumpido; dos días de descanso semanal; tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y los días anuales de vacaciones, establecidos en el artículo 35 del presente Convenio.

2. Horario fuera de los aeropuertos.—Vigente la distribución anual de la jornada, no se considerarán modificaciones sustanciales aquellas que comporten un aumento o disminución de la jornada diaria de hasta dos horas de la distribución horaria básica y cuatro horas para los «part-time», si bien, salvo por razones de urgencia la empresa deberá avisar al trabajador afectado con una antelación de, al menos, siete días a la modificación no sustancial de su jornada y horario y notificarlo al Delegado de Personal.

3. Horario en los aeropuertos.

3.1 La jornada básica ordinaria de trabajo en los aeropuertos será la resultante de los programas de vuelo que autoricen las conferencias de la IATA o el organismo, nacional o internacional, que asuma las funciones de asignación de vuelos.

El establecimiento y la adecuación de los horarios y turnos de trabajo a estas modificaciones estacionales se realizará directamente por la empresa sin más requisito que el de la comunicación a la representación de los trabajadores con antelación de quince días.

3.2 La empresa podrá implantar, modificar o suprimir los horarios y turnos de trabajo directamente por motivos operacionales derivados de la atención o despacho de los aviones, pasajeros, carga y correo, así como de la venta de tales servicios. En este caso, los requisitos que la empresa deberá cumplimentar son los siguientes:

a) Comunicación motivada a la representación de los trabajadores con una antelación de, al menos, siete días naturales y, en casos de acreditada urgencia, el plazo se reducirá hasta el tiempo estrictamente necesario.

b) La facultad aquí reconocida a la empresa para implantar, modificar y suprimir el sistema, previamente programado, de horarios o turnos por razones operacionales de modo sustancial se ejercerá de manera tal que no afecte en más de doce veces al año para cada trabajador.

La implantación, modificación o supresión de estos horarios y turnos que excedan de los límites del párrafo anterior deberán seguir el trámite prevenido en el artículo 41 de la L.E.T.

3.3 A las modificaciones de los horarios y turnos que tengan su causa en los problemas o incidencias diarias que se producen en los aeropuertos les serán aplicables las normas anteriores y las derivadas de los usos y costumbre con el límite de doce veces al año. Excedida esta cifra y siempre que el retraso de los vuelos o demás incidencias exceda de una hora la diferencia será considerada como hora extraordinaria.

3.4 No computarán a efectos de lo establecido en el párrafo 3.2. b) los cambios que se produzcan como consecuencia de ausencias, previstas e imprevistas, por enfermedad, vacaciones extraordinarias, cursillos, ausencias sin justificar de empleados, así como variaciones importantes en la demanda puntual.

Artículo 23. Régimen de turnos.

1. Regla general.—Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos trabajarán en todos y cada uno de los días de la semana, incluidos domingos y festivos. En el régimen de descansos se tendrán en cuenta estas circunstancias (dos días de descanso semanal promedio, 14 festivos y las vacaciones anuales) para que a lo largo del año, tanto la jornada semanal como la anual promedios, sean iguales a las del resto de los empleados de la compañía a tiempo completo.

El programa de turnos será elaborado por la empresa y comunicado a cada centro de trabajo con la antelación suficiente.

2. Compensación por domingos.—Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán la cantidad de 8.000 pesetas por cada domingo que coincida en su turno normal de trabajo y que corresponda a la jornada ordinaria y los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán la

parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado cada domingo.

3. Compensación por festivos.—Los trabajadores contratados a jornada completa y que presten sus servicios durante todos los días del año en un sistema de turnos percibirán, además del correspondiente día de descanso compensatorio, la cantidad de 8.000 pesetas por cada día festivo que coincida en su turno normal de trabajo y que corresponda a la jornada ordinaria. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán la parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado cada festivo.

Artículo 24. Límite de trabajo en domingo.

Aquellos trabajadores a los que, por razones de servicio, se les obligue a realizar su trabajo en domingo, en lo posible no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo efecto deberá establecerse el turno rotativo procedente.

CAPITULO V**Horas extraordinarias****Artículo 25. Horas extraordinarias.**

El trabajo a realizar en horas extraordinarias, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo los supuestos de fuerza mayor y de ineludible prolongación de jornada en los que las mismas serán de obligada realización, con respeto a los límites establecidos en la ley.

Artículo 26. Importes.

Las horas extraordinarias serán abonadas con los importes que para cada tipo (A y B) y categoría profesional figuran en el anexo correspondiente:

1. Con el importe del tipo A serán abonadas las que excedan de la jornada laboral ordinaria.

2. Con el importe del tipo B serán abonadas las siguientes:

a) Las trabajadas el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el establecido a tal fin en el horario de trabajo respectivo.

b) Cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral y se encuentre fuera del lugar de trabajo, deba reincorporarse a éste.

c) Las realizadas en día considerado festivo o, en su caso, el sustitutorio, de acuerdo con el calendario publicado por las autoridades laborales.

d) Las horas extras trabajadas entre las veintiuna y las seis horas.

Artículo 27. Autorización de horas extras.

El empleado, cualquiera que sea su categoría, en ningún caso podrá autorizar sus propias horas extraordinarias.

Artículo 28. Cómputo.

Las horas extraordinarias se computarán por el tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones si bien este cómputo se efectuará por fracciones máximas de quince minutos.

El pago de estos suplementos se efectuará mensualmente, con la liquidación del mes siguiente.

Artículo 29. Pago o compensación con tiempo libre.

Las horas extras realizadas podrán ser, previo acuerdo de las partes, remuneradas o bien compensadas con tiempo libre. La compensación con tiempo libre, se efectuará como máximo dentro de los dos meses siguientes a su realización, siempre que, a juicio de la Dirección, sea factible.

CAPITULO VI**Retribuciones****Artículo 30. Retribuciones al personal.**

1. El empleado percibirá, dentro de los cinco últimos días de cada mes natural en el que haya sido devengado, la remuneración mensual

que le corresponda en compensación por su trabajo, según el nivel salarial establecido en el anexo (tabla salarial) de este Convenio.

2. Los trabajadores en activo tendrán como retribución de este Convenio la que consta en las tablas salariales anexas, que se entiende referida a la jornada completa. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán todas sus remuneraciones en proporción al tiempo trabajado.

3. La remuneración mensual se compondrá de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad, según lo establecido en el apartado b) siguiente.
- c) Complemento salarial.

a) Sueldo base.—El sueldo base es el que para cada categoría y nivel consta en el anexo correspondiente.

b) Antigüedad.—La antigüedad quedará congelada al 31 de diciembre de 1994, fecha a partir de la cual ningún empleado devengará cantidad adicional alguna por este concepto, salvo lo dispuesto a continuación para el personal en alta a la indicada fecha de 31 de diciembre de 1994.

La regulación transitoria será la siguiente:

a) Año 1995: Todos los trabajadores a los que les vence el primer trienio entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1995 tendrán derecho a un complemento en concepto de antigüedad del 7,5 por 100 de su salario base; a los que les haya vencido el segundo año, el incremento será del 5 por 100 sobre el salario base; y a los que cumplan el primer año, tendrán derecho al 2,5 por 100 de su salario base en concepto de antigüedad, en todos los casos a partir del día primero del mes de su vencimiento.

b) Año 1996: Todos los trabajadores en alta antes del 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho a un complemento en concepto de antigüedad del 2 por 100 de su salario base, abonado a partir del día primero del mes en que le hubiera vencido un trienio.

c) Años 1997, 1998 y 1999: Todos los trabajadores en alta antes del 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho a un complemento en concepto de antigüedad del 1,5 por 100 de su salario base, abonado a partir del día primero del mes en que le hubiera vencido un trienio, respectivamente, para cada uno de los años 1997, 1998 y 1999.

d) Año 2000 y siguientes: A partir del 1 de enero de 2000 no se devengará más antigüedad. La cantidad reconocida al 31 de diciembre de 1999 se llevará al complemento salarial individual y no podrá ser objeto de compensación o de absorción con los incrementos retributivos que afecten a los conceptos salariales del presente Convenio Colectivo.

c) Complemento salarial.—El complemento salarial consiste en una cantidad variable, cuya valoración será efectuada por la Dirección de la empresa, con el fin de estimular el rendimiento profesional del empleado.

La empresa se compromete a establecer y comunicar al personal los criterios utilizados para efectuar dichas valoraciones.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Además de las doce mensualidades del año, se abonarán tres pagas extraordinarias anuales en los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 32. Importe de pagas extras.

El importe de estas pagas estará compuesto por el sueldo base, antigüedad, en su caso, y complemento salarial.

Artículo 33. Prorrateo.

Al personal que ingrese en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Artículo 34. Ayuda de comida.

La ayuda de comida que se ha venido abonando según lo establecido en los Convenios Colectivos anteriores se mantendrá como tal hasta el 31 de diciembre de 1995. A partir del 1 de enero de 1996, la ayuda de comida se suprime como tal y su importe equivalente a 12.500 pesetas mensuales será incorporado al complemento salarial con carácter individual y se abonará en quince pagas. Para quienes trabajen menos de cinco días a la semana se tomará el importe anual y se dividirá por 15 a efectos del pago mensual, que se efectuará bajo el concepto de complemento salarial individual.

CAPITULO VII

Vacaciones

Artículo 35. Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones, anuales y retribuidas, de veintitrés días laborables, prorrateándose este período en los casos de trabajadores que desarrollen su actividad por un período inferior al año natural.

Los empleados tendrán derecho al período vacacional citado anteriormente, durante sus tres primeros años de permanencia en la empresa. A partir del cuarto año, disfrutarán de un día laborable más de vacaciones por cada año de servicio, hasta un máximo de veintiséis días laborables, salvo el que contase con cuarenta y cinco años de edad y un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa, que gozará de veintiocho días laborables anuales.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico lo notificará a la empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del hecho, como máximo, con el fin de que no se computen los días de internamiento como parte integrante de período de vacaciones. La empresa deberá conceder el tiempo cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 36. Disfrute.

Los empleados que sean contratados a partir de la entrada en vigor de este Convenio podrán disfrutar la parte proporcional del período vacacional anual, dentro del año en que este período se devengue.

En cualquier caso, los empleados deberán disfrutar de las vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente, no pudiendo acumularse en años posteriores el período vacacional no gozado en ese tiempo.

Artículo 37. Rotación y fraccionamiento.

La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Sin perjuicio de ello, los trabajadores que tengan hijos de edad escolar podrán disfrutar sus vacaciones en dos períodos, uno de ellos no inferior a dos semanas, coincidiendo con los períodos de vacaciones de los centros escolares. El resto del personal podrá también fraccionar sus vacaciones en dos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dentro de cada departamento.

Tendrán preferencia, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la misma. Esta prioridad en elección entre los empleados de la misma categoría laboral se ejercitará el primer año, y en los años siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad.

Artículo 38.

La facultad mencionada en el artículo anterior se refiere a la totalidad de las vacaciones, si se disfrutan sin interrupción, o solamente el período mayor, en caso de que se fraccionen.

CAPITULO VIII

Incapacidades, enfermedades y licencias

Artículo 39. Cambio de puesto.

El trabajador declarado incapacitado total o parcialmente para el desempeño de la misión que tenía asignada será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

- a) Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- b) Caso de que no se halle cualificado para el desempeño de otra función, la compañía se compromete a dotarle de la preparación suficiente para el desempeño de la misma.

Este artículo tendrá validez hasta la fecha que quede cubierto en su totalidad por el Seguro Montepío Loreto.

Artículo 40. Complemento.

En los casos de enfermedad o accidente, la empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre lo reconocido por el Segu-

ro Obligatorio de Enfermedad y la retribución total (salario base, antigüedad y complemento salarial) percibida en promedio por el empleado durante los últimos seis meses de trabajo inmediatamente anteriores al comienzo de la enfermedad o accidente. Esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de doce meses, prorrogables por otros seis si la situación de ILI se prorroga en las condiciones legales. El empleado deberá informar a la empresa, a la mayor brevedad posible, las notificaciones de la baja, presentando los justificantes médicos correspondientes.

Artículo 41. *Licencias.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia retribuida en los casos, y por el tiempo que se expresan a continuación:

- a) Cuatro días por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos. En el caso de que la enfermedad o defunción hubiese ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse a cinco días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.
- b) Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día laborable por matrimonio de hijos o hermanos. Si fuera en distinto lugar al de residencia habitual del trabajador, se ampliará de acuerdo con la duración del viaje.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

Artículo 42. *Notificación.*

Con la mayor antelación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su jefe inmediato el hecho que diere motivo a la licencia retribuida.

Artículo 43. *Deberes públicos.*

Serán justificadas, con goce de haberes, las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la empresa con la mayor antelación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Artículo 44. *Permisos sin sueldo.*

El empleado podrá solicitar días de permiso sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas, a juicio de la Dirección de la empresa.

CAPITULO IX

Excedencias

Artículo 45. *Excedencias.*

Los trabajadores de plantilla con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencias sin sueldo ni retribución alguna por un período no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo de la antigüedad.

La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

En los casos en que la excedencia no supere dos años, el empleado tendrá derecho a incorporarse a su mismo puesto de trabajo. En las excedencias de un mayor período se aplicará la ley laboral vigente.

Artículo 46. *Servicio militar.*

El personal masculino, que hubiera de prestar el servicio militar obligatorio o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar,

disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que durase su permanencia en el Ejército, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.3 de la LET.

Artículo 47. *Cargos públicos.*

Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos, cumplimiento del servicio militar obligatorio o incorporación por movilización, serán reincorporados en su función y categoría en la empresa, si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación, aun cuando no existiera vacante por aplicación del principio de reserva contenido en las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO X

Ceses

Artículo 48.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiere el escrito notificadorio devolverá al interesado su duplicado expresando la fecha de su recepción con su firma.

CAPITULO XI

Traslados

Artículo 49.

Los traslados podrán ser: Voluntarios, forzosos o temporales.

Artículo 50. *Traslado voluntario.*

La compañía anunciará las vacantes o nuevos puestos de trabajo entre todos los empleados.

Podrán solicitar traslado voluntario los empleados que se crean capacitados para desempeñar el cargo.

Si fueran varios los solicitantes, la compañía realizará una selección entre los mismos, teniendo en cuenta que en igualdad de condiciones, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 51. *Compensación de gastos.*

La compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión, del empleado y los familiares que convivan con él, a su cargo.

Artículo 52. *Dietas.*

El empleado percibirá las dietas correspondientes durante el primer mes y, además, el sueldo pactado que le pueda corresponder.

Artículo 53.

Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre el traslado o rescindir su contrato mediante indemnización que se fije de acuerdo con la ley.

Artículo 54. *Traslados temporales.*

A fin de paliar en lo posible los efectos de los desplazamientos, la empresa organizará un sistema de turnos forzosos entre todo el personal del distrito perteneciente al departamento que corresponda cuando fuese necesario desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, por causa de necesidades del servicio, refuerzo temporal de la

plantilla de alguna Delegación o para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, no debiendo exceder de tres meses consecutivos.

Artículo 55.

En los casos en que previamente se conozca que la duración del traslado vaya a sobrepasar los tres meses, se hará con carácter voluntario y en este caso el empleado podrá, si así lo desea, trasladar a su familia con cargo a la empresa.

Artículo 56.

El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades y, en su caso, a las de su familia, sometiéndolo a la aprobación de la empresa.

Artículo 57.

Los empleados que llevasen más de doce años de antigüedad en la empresa o que tuvieran una edad superior a los cuarenta años no podrán ser trasladados forzosamente, a menos que la empresa decidiese cerrar el centro de trabajo previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Artículo 58.

La Dirección puede requerir a los empleados el uso de los uniformes inherentes al servicio, que serán suministrados por la empresa, bajo las condiciones que aquélla decida.

CAPITULO XII

Previsión social

Artículo 59.

La empresa se obliga a mantener el Fondo Social de Tierra concertado para los trabajadores fijos de plantilla desde el mes de agosto de 1976 con el Montepío de Loreto.

El porcentaje de cobertura de las primas de jubilación de este Fondo Social seguirán siendo abonadas como hasta ahora: Empresa, 60 por 100; trabajador, 40 por 100.

Artículo 60.

La empresa mantiene el denominado «Concierto Colectivo», con MUSINI para todos los empleados de la empresa.

Artículo 61.

Los empleados de la empresa que hubieran prestado servicios a la misma en un período superior a quince años tendrán derecho por los servicios prestados a un premio diferente según sea la edad de jubilación y en las siguientes cuantías:

Si la jubilación se produce a los sesenta años: El importe de seis mensualidades ordinarias.

Si a los sesenta y un años: Cinco mensualidades ordinarias.

Si a los sesenta y dos años: Cuatro mensualidades ordinarias.

Si a los sesenta y tres años: Tres mensualidades ordinarias.

Si a los sesenta y cuatro años: Dos mensualidades ordinarias.

Si a los sesenta y cinco años: Una mensualidad ordinaria.

ANEXO

Tabla salarial para 1995 y 1996, desde el 1 de enero de 1996

Nivel	Categoría	Salario base mes 1995	Salario base mes 1996	H.E. A 1996	H.E. B 1996
I	(a) Bot.	84.898	87.445	1.595	1.815
I	(b) Ord.	112.549	115.925	2.090	2.365
II	Aux. Adm.	124.205	127.931	2.255	2.585

Nivel	Categoría	Salario base mes 1995	Salario base mes 1996	H.E. A 1996	H.E. B 1996
III	Ofc. 2.º	140.206	144.412	2.530	2.860
IV	Ofc. 1.º	149.420	153.902	2.640	3.025
V	Jefe 3.º	177.067	182.379	3.025	3.410
VI	Jefe 2.º	195.504	201.369	3.300	3.740
VII	Jefe 1.º	213.919	220.337	3.575	4.070

2604

REAL DECRETO 2181/1995, de 22 de diciembre, por el que se autoriza el convenio de transacción extrajudicial entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima».

La empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», presenta a 31 de enero de 1995 una deuda con la Seguridad Social en concepto de pago de cuotas (tanto propias de Seguridad Social como de recaudación conjunta con las mismas), que asciende a 6.544.523.213 pesetas.

Superadas por la sociedad las dificultades económicas propiciadas fundamentalmente por la crisis del sector textil y una vez analizado el plan estratégico y de viabilidad presentado por la empresa, se considera oportuno acudir a la fórmula transaccional prevista en el artículo 24 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, como medio más idóneo para que la Seguridad Social, sin menoscabo del mantenimiento de la actividad de la empresa, pueda efectuar una mejor realización de sus créditos recuperando el principal de la deuda.

El contenido del convenio transaccional se establece en el presente Real Decreto, complementándose con los acuerdos que al amparo del mismo deban celebrarse y con las disposiciones necesarias para la efectividad de la deuda con la Seguridad Social en caso de incumplimiento por la empresa de las condiciones que se establezcan, de forma que el crédito de la misma no resulte perjudicado y pueda ser hecho efectivo como si el convenio transaccional no se hubiese celebrado.

En su virtud, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de diciembre de 1995,

DISPONGO:

Artículo único.

Se autoriza la celebración de un convenio transaccional entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», con arreglo a las siguientes bases:

1.ª Situación del crédito de la Seguridad Social.

El crédito que la Tesorería General de la Seguridad Social tiene frente a la empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», sobre el que se va a transigir, que constituirá el objeto del correspondiente convenio y que deriva de las obligaciones por parte de ésta del pago de cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta con las mismas, así como por recargos, referido a 31 de enero de 1995, importa un total de 6.544.523.213 pesetas, según relación pormenorizada que figurará como anexo a dicho convenio, y cuya cuantía total aceptarán expresamente las partes del mismo, renunciando a cualquier reclamación que pudiera corresponderles para la determinación de la misma.

2.ª Condiciones del convenio transaccional.

El convenio transaccional, que se autoriza a celebrar por el presente Real Decreto entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», deberá recoger el siguiente contenido:

a) Pago del importe total de la deuda por el principal sin recargos ni intereses que pudieran existir.