

17254 RESOLUCION de 22 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del V Convenio Colectivo de la Empresa «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, S. A.», y su personal en España.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, S. A.», y su personal en España, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 24 de junio de 1985, suscrito por la representación de la citada Empresa y por la de sus Delegados de Personal, el día 19 de junio de 1985.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2. b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 22 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, Sociedad Anónima» y su personal en España.

CONVENIO COLECTIVO DE KLM, CIA REAL HOLANDESA DE AVIACION

V. C. L. A.

KLM

ROYAL DUTCH AIRLINES

El articulado del presente V CONVENIO COLECTIVO ha sido firmado por parte de la Representación de la Compañía K.L.M. por D. Jan Van Schaik y D. Luc Kuippers, y por parte de la Representación Social por los Delegados de Personal D. Pedro Gallano, D. Fernando Román, D. Julián García y D. Fernando Manso.

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1

Objeto.-

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre K.L.M., Compañía Real Holandesa de Aviación, S.A. y su personal que presta sus servicios en España.

ARTICULO 2

Ámbito territorial.-

El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de trabajo que K.L.M. tiene establecidos, y a los que pudiera establecer en territorio español.

ARTICULO 3

Ámbito personal.-

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que sean considerados personal fijo o de plantilla.

Al personal contratado con carácter temporal, le serán de aplicación las condiciones que se establezcan en el contrato de empleo o de trabajo que, en cualquier caso, se acomodará a lo dispuesto en la Legislación vigente, y en lo no previsto en el mismo, siempre y cuando sea de aplicación dada la naturaleza temporal de dichos contratos, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

ARTICULO 4

Ámbito temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero de 1985 y finalizará el 31 de Diciembre de 1986. Podrá ser prorrogado automáticamente por periodos de un año natural, si no fuere previamente denunciado por algunas de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

ARTICULO 5

Interpretación.-

Para la interpretación del Texto del presente Convenio, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria de la que formarán parte dos representantes de la Empresa, quienes serán designados en cada caso concreto por ésta, y dos representantes de los trabajadores, que serán delegados de personal.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

Todo lo anterior con independencia del derecho de cada parte de acudir a la Jurisdicción que estime competente para la resolución de aquellas cuestiones.

ARTICULO 6

Compensación.-

Cuanto mejoras económicas se establecen en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Empresa.

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

ARTICULO 7

Normas de carácter interno.-

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

CAPITULO IIORGANIZACION Y PARTICIPACIONARTICULO 8Organización del trabajo

Es competencia exclusiva de la Dirección de K.L.M., la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Empresa.

ARTICULO 9Representación del personal.-

La representación del personal en la Empresa corresponde a los delegados de personal, estándose sobre esta materia y sobre el derecho de reunión a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

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

- 1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- 2.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslados total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de centros de trabajo.

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

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

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

6.- Ejercer una labor:

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

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

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

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

Será competencia de los Delegados de Personal, constituidos como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de K.L.M., denunciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

Los Delegados de Personal elegirán de entre ellos quien podrá actuar a nivel nacional como portavoz de los distintos centros de la Empresa, todo ello previa notificación a la Dirección de la misma.

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

CAPITULO IIICLASIFICACION PROFESIONALARTICULO 10Clasificación de los empleados por grupos.-

Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio estarán clasificados en alguno de los grupos que figuran en el Anexo 1 de este Convenio.

ARTICULO 11Clasificación por categorías profesionales.-

Los empleados clasificados por grupos conforme al artículo anterior, tendrán asignadas las categorías profesionales que se fijan en el Anexo número 1 de este Convenio.

ARTICULO 12Escalañon de personal.-

Antes del 1 de Abril de cada año y referido al 31 de Diciembre inmediato anterior, la Empresa publicará los escalañones o relaciones ordenadas del personal, por grupos o categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden, que vendrá dado por el tiempo de servicios efectivos en la Empresa.
2. Nombre y apellidos
3. Año de nacimiento
4. Destino
5. Fecha de ingreso en la Empresa

6. Fecha de efectividad en la categoría
7. Número de ascensos
8. Sueldo

C A P I T U L O I V

INGRESOS, VACANTES, ASCENSOS, EXTINCIÓN DE CONTRATOS

ARTICULO 13

Ingresos.- Contrataciones

El centro y lugar del trabajo serán fijados por la Dirección de la Compañía.

La contratación del personal, efectuada de conformidad con las disposiciones legales vigentes, se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito un contrato por tiempo determinado u otra modalidad.

El personal será contratado por el Delegado General para España y estará subordinado al superior nombrado por la Delegación General.

Serán condiciones para el empleo definitivo, entre otras:

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

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

ARTICULO 14

Periodo de prueba.-

Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba, la cual no podrá exceder de:

- Categorías de los grupos A al C: 2 semanas.
- Categorías de los grupos D al H: 2 meses.

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

ARTICULO 15

Vacantes.-

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

Las solicitudes para puestos que conllevan superior categoría a la que ostenta, el trabajador entrará en prueba de aptitud según normas establecidas por la Empresa, que conocerán los delegados del personal. Se puntuará la antigüedad a pruebas de resultado igualado, consistiendo los ejercicios en exámenes sobre conocimientos profesionales y generales.

ARTICULO 16

Ascensos.-

La Empresa podrá efectuar ascensos de categoría de conformidad con los niveles previstos en el artículo 10.

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función requerirán el periodo de adaptación, que no será superior a seis meses, correspondiente a tal categoría.

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

En caso contrario, este periodo podrá ser prolongado excepcionalmente, siendo integrado nuevamente en el nivel y categoría anterior al no superar la prueba.

ARTICULO 17

Extinción del contrato.-

- 1.- Por parte de la Compañía la notificación será dada por el Delegado General para España o persona que lo sustituya.
- 2.- El empleado deberá presentar su notificación al Delegado General para España a través de su superior inmediato.
- 3.- Ambas partes, deberán dar la notificación por escrito.
- 4.- Ambas partes respetarán para la notificación de la terminación del empleo el plazo de quince días. En caso de despido los Delegados de Personal serán informados simultáneamente con el empleado afectado.
- 5.- La Compañía se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario por cada día de retraso en aquella notificación.
- 6.- La edad de retiro, como extinción de la relación laboral, será a los 65 años para todo el personal.
- 7.- A partir de los 60 años, el empleado y la Compañía, de mutuo acuerdo, podrán convenir la jubilación anticipada.

ARTICULO 18

Traslados.-

Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del empleado. No se considerará traslado el paso de un puesto de trabajo del Aeropuerto a la ciudad o viceversa.

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

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

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

- a) Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de 125.000 ¢.
- b) Los gastos de traslado del empleado, su familia y enseres, que no superen los 30 m³ y 5 m³, por cada hijo, serán por cuenta de la empresa.
- c) Durante un mes a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo destino el empleado y su familia percibirán las dietas correspondientes; son por cuenta de la empresa los gastos de hotel y lavandería durante idéntico tiempo.
- d) Pago del 80 % de la diferencia entre el alquiler, gastos excluidos, y el 14 % del salario total neto.
- e) Los traslados a las Islas Canarias y Baleares gozarán de un plus de residencia no inferior al 12% del sueldo bruto para las Islas Canarias y el 8% para las Baleares.

Todo ello dentro de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Art. 40.

ARTICULO 19

Permutación puesto de trabajo.-

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

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO.- DESCANSOS

ARTICULO 20

Jornada laboral.-

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

El cómputo de las horas podrá realizarse por periodo de máximo 3 semanas.

ARTICULO 21

Descansos.-

El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

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

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no trabajarán dos sábados/Domingos consecutivos.

Quienes trabajen en días festivos, tendrán derecho a un día de descanso compensatorio.

El personal sometido a horario por turnos rotativos, excluidos de descanso en Domingo, y cuyo descanso semanal coincida con un día festivo, tendrá derecho a un día compensatorio si las necesidades del servicio lo permiten.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

ARTICULO 22

Retribuciones.- Conceptos retributivos.

La retribución del personal de K.L.M. será la que le corresponda según su categoría profesional y función desarrollada, y se compondrá de los conceptos de sueldo, antigüedad y complemento de sueldo.

Sueldo.-

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

Los sueldos para cada categoría se fijan en el Anexo num. 4 de este Convenio. En cualquier caso, para los actuales empleados de plantilla sus sueldos estarán constituidos por sus remuneraciones al 31 de Diciembre de 1984.

Antigüedad.-

Se establece en el art. siguiente.

Complemento del sueldo.-

Este complemento refleja la diferente conceptualización que, en opinión de la Compañía, merece la función realizada por cada empleado y permite la promoción de los mismos.

ARTICULO 23

Antigüedad.-

Durante la vigencia del presente Convenio, K.L.M. en concepto de antigüedad, incrementará las remuneraciones de sus empleados al 31 de Diciembre de 1984 en un 1 %, con efectividad de 1 de Enero de 1985, y el mismo porcentaje sobre las remuneraciones al 31 de Diciembre de 1985, con efectividad al 1 de Enero de 1986.

A los empleados contratados a partir de 1 de Enero de 1980, K.L.M. incrementará sus remuneraciones en un 1,80 % con la misma efectividad y remuneraciones descritas en el párrafo anterior, durante los primeros cinco años, pasando a continuación al 1% previsto en el párrafo anterior.

Se conviene que el mencionado porcentaje cubre suficientemente el concepto de antigüedad, estableciéndose con el fin de respetar los límites señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 24Otros conceptos retributivos.-A) Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal percibirá una mensualidad en Navidad, otra en Julio, media en Marzo y media en Septiembre, la cual comprenderá todos los conceptos retributivos.

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

B) Premio

La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

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

Únicamente durante 1985 y 1986 y para los empleados que en los referidos años cumplan 15 y 20 años de permanencia en el trabajo se abonará el 25 % y el 50 %, respectivamente, de la remuneración correspondiente a un mes.

C) Formación profesional

La Empresa abonará el 50 % de los gastos de academia en aquellos estudios que sirvan para la formación profesional de sus empleados. La utilidad de los estudios, se determinará en cada caso, por la Empresa.

ARTICULO 25Anticipos.-

De acuerdo con el artículo 29 del E. T., 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.

ARTICULO 26Revisiones.-

Para el año 1985 (1 de Enero al 31 de Diciembre) se efectuarán las siguientes revisiones:

- a) Un 1% (1,8% personal contratado a partir de 1 de Enero 1980) sobre los salarios al 31 de Diciembre de 1984 y con efectos desde el 1 de Enero de 1985, en concepto de antigüedad, según el art. 23.
- b) Un 6,5 % sobre los salarios al 31 de Diciembre de 1984, y con efectos desde el 1 de Enero de 1985.

Si el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7,50 % respecto de la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento salarial se abonará con efectos de primero de Enero de 1985, durante el primer trimestre del año 1986.

Para el año 1986, las revisiones salariales se establecerán en base a la previsión de inflación del Gobierno para ese año, negociándose el porcentaje a aplicar dentro de los márgenes de la banda que sobre dicha previsión señala el A.E.S. en el artículo 39, primero, párrafo 2º del título segundo.

ARTICULO 27Compensaciones para comidas.-

En jornadas trabajadas K.L.M. contribuirá a los gastos de comida de sus empleados en las cantidades que se señalan en el anexo num. 5 de este Convenio, siempre que se den las circunstancias siguientes:

- A) Desayuno: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las 07:30 horas.
- B) Almuerzo: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las 13:30 horas o antes y que además terminen su trabajo después de las 15:00 horas.
- C) Cena: Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las 20:00 horas o antes y que además terminen a las 21:00 horas o más tarde.

ARTICULO 28Compensación para transportes.-

K.L.M. contribuirá en los gastos de transportes de los empleados que prestan sus servicios en los Aeropuertos, mediante el abono a los mismos, por jornadas trabajadas, de la tarifa del transporte público (excluido taxis) en vigor, salvo aquellos casos excepcionales.

ARTICULO 29Horas extraordinarias.-

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

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

Remuneración total mensual por quince
Número de horas de trabajo al año

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

Horas estructurales

El personal que presta sus servicios en los Aeropuertos, se compromete a no abandonar el servicio y realizar las horas extraordinarias, cuando así lo requieran

irregularidades operativas que se produzcan al final de la jornada motivadas por, y entre otras:-

- Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular de la Compañía.
- Retrasos producidos por irregularidades relativas a pasajeros, sus equipajes o a mercancías.
- La asistencia a servicios de vuelos especiales o "charter" fuera del periodo normal de trabajo.
- Por asistencia a vuelos que, por cualquier emergencia, se vean obligados a aterrizar en aeropuertos españoles, en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.
- Por ausencia de otros empleados debida a: enfermedades, accidentes u otras causas imprevistas.

Para la determinación del carácter estructural de las horas extraordinarias, se seguirá el trámite previsto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, sobre cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias, en relación con el art. 72 del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero.

Con independencia de la retribución que corresponda, el tiempo de trabajo intempestivo, se considerará como horas estructurales.

ARTICULO 30

Trabajo en Domingo y días festivos.-

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

Las horas trabajadas en Nochebuena y Nochevieja, después de las doce horas, así como los días de Navidad y Año Nuevo, se considerarán como trabajo intempestivo, siendo su retribución el 100 por 100 del salario hora tipo.

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

ARTICULO 31

Horas nocturnas.-

Los empleados en servicio por lo menos durante quince minutos entre las 21.00 y las 06.00 horas, tendrán una compensación del 50 % del importe del salario hora. No se acumularán los pagos por horas festivas, cuando las mismas coincidan con horas nocturnas o viceversa. En estos supuestos se aplicará la compensación mayor.

C A P I T U L O VII

VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

ARTICULO 32

Vacaciones.-

El personal de plantilla disfrutará de 22 días laborables de vacaciones anuales.

Dicho periodo de vacaciones aumentará en un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de 27 días laborables.

Como regla general, las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. No obstante, el personal po-

drá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de 10 días laborables como mínimo. Además de dichos periodos, podrá el empleado reservarse hasta 4 días para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a 10 días laborables, forzosamente deberán disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente. En caso contrario, se perderá el derecho a su disfrute.

Si el empleado durante el periodo de sus vacaciones sufre internamiento clínico o enfermedad grave lo notificará a la Empresa en el plazo de 24 horas, no computándose el tiempo de tratamiento o enfermedad a los efectos de las vacaciones. La Empresa, a través de su servicio médico, podrá comprobar por los medios que considere adecuados, la veracidad de aquellos hechos. Los días de vacaciones pendientes por dichas causas, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

ARTICULO 33

Licencias.-

Se concederá licencia retribuida a los empleados en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, 14 días laborables.
- b) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día natural ampliable a dos días naturales si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
- c) Por enfermedad o intervención grave del cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas, dos días naturales ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- d) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, dos días laborables ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- e) Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos y hermanos de ambos miembros del matrimonio, dos días laborables, ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- f) Por nacimiento de hijo, dos días laborables ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
- g) Por cambio de domicilio un día natural.

ARTICULO 34

Licencia no retribuida.-

Anualmente los empleados podrán disfrutar de licencia sin sueldo, por un plazo no superior a 30 días naturales, ininterrumpidos o no, para atender asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

ARTICULO 35

Viajes de servicio.-

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

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

ARTICULO 36

Excedencias.-

Serán voluntarias o forzosas.

Voluntarias

Entre las demás situaciones que el Estatuto contempla, la excedencia voluntaria, sin sueldo se concederá al personal de plantilla con un tiempo mínimo de 1 año de servicio, por plazo no inferior a 6 meses, ni superior a 5 años. En todo caso, las prorrogas lo serán por periodos de 6 meses como mínimo. No se computará el tiempo que dura esta situación a efectos de aumento por años de servicio.

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

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

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

Forzosas

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

- a) Nombramiento de cargo político o sindical, conforme al Estatuto.
- b) Enfermedad durante el tiempo que esta subsista.

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

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

La excedencia forzosa por enfermedad no podrá exceder de un periodo de 5 años, causando el trabajador baja definitiva al cumplirse dicho periodo.

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

ARTICULO 37

Servicio militar.-

El personal de plantilla que preste su servicio militar percibirá de la Compañía la mitad de su remuneración mensual y se le reservará su puesto de trabajo durante el mismo, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

El empleado deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de aquel en que hubiere cesado en el Servicio Militar.

CAPITULO VIII
PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 38

Abono durante enfermedad.-

- 1.- Si finalizado el periodo de prueba el empleado estuviese impedido para la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al mismo con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.
- 2.- La Empresa pagará a sus empleados enfermos el complemento entre lo abonado por la Seguridad Social y la retribución fija neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo, anterior a la enfermedad, de acuerdo con las normas siguientes:
 - Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
 - Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
 - Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.
- 3.- Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:
 - a) Notificación telefónica y sin retraso a la jefatura del servicio correspondiente.
 - b) Pasados tres días de la enfermedad, el trabajador exigirá de su médico la baja.
 Los partes de baja/alta y confirmación de enfermedad serán entregados a la Empresa sin demora.
- 4.- La Compañía queda facultada para suspender provisionalmente el abono del complemento a que se refiere este artículo si el Servicio Médico de K.L.M. discrepa del contenido y realidad de la baja emitida por el facultativo de la Seguridad Social y hasta tanto fuese resuelta tal discrepancia que de confirmarse el criterio de dicho Servicio Médico dará lugar a la pérdida y reintegro, en su caso, del beneficio establecido en este artículo.
- 5.- La plantilla pasará una vez al año revisión médica obligatoria, conforme a los servicios a Empresas que presta el INSALUD, en fecha apropiada, computándose el tiempo empleado como trabajado.

ARTICULO 39

Seguro de vuelo.-

Por accidente aéreo se entiende, un accidente que tenga relación directa con el movimiento o condiciones en que se encuentra un avión, con el cual se efectuará un vuelo

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

- En caso de que el empleado no hubiese contraído un Seguro para accidente aéreo por separado, la Empresa se compromete a cubrir una indemnización equivalente al pago de Fl. 100.000 florines holandeses.
- Si el empleado hubiese contraído un seguro particular en el cual esté excluido el riesgo de accidentes por volar con K.L.M. o vuelo "Charter" de K.L.M. y la compañía aseguradora negara el pago de la cantidad asegurada, por motivo de la muerte o invalidez sea causada por tal accidente aéreo, K.L.M. se compromete a garantizar la indemnización con el entendimiento que la cantidad en cuestión no supere 36 mensualidades o la cantidad tope del contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.
- En caso de no haber contraído ningún tipo de seguro que contemple la probabilidad de accidente de vuelo, la Empresa se compromete igualmente a abonar una cantidad que correspondiera a 36 mensualidades del último salario devengado, con un tope de contravalor en moneda española correspondiente a Fl. 100.000 florines holandeses.
- En caso de invalidez total a causa del accidente aéreo y de acuerdo con las normas fijadas en el plan de jubilación, la Empresa se compromete a indemnizar al empleado con una cantidad que corresponda a 36 mensualidades del último sueldo devengado, con un máximo de contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.

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

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

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

ARTICULO 40

Plan de jubilación.-

Todos los empleados tendrán opción a acogerse al "PLAN DE JUBILACION PARA EL PERSONAL DE K.L.M. EN ESPAÑA".

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

ARTICULO 41

Uniformes

Al personal en contacto con el público, la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas. La duración de cada prenda será la siguiente:

PERSONAL FEMENINO

1 Abrigo	3 años
1 Gorro	1-1/2 años
1 Chaqueta	1-1-2 años
1 Falda	1 año
4 Blusas	1 año
1 Chaleco	1 año
1 Cinturón	3 años
1 Bolso	3 años
1 Par de zapatos	1 año (máx. Pts.4.500)
1 Pañuelo cuello	2 años
1 Par de botas (uso para Aeropuerto)	3 años

PERSONAL MASCULINO

1 Abrigo	3 años
1 Gorra	1 año
2 Pantalones	1 año
1 Chaqueta	1-1/2 años
5 Camisas	1 año
2 Corbatas	1 año
1 Par de zapatos	1 año (max. Pta.4.500)
1 Impermeable	3 años
1 Chaleco	2 años
3 pares calcetines lana	1 año

La limpieza del uniforme (Chaqueta, Pantalón/Falda) será por cuenta de la Empresa y se realizará 4 veces al año. Así como el arreglo de la prenda nueva.

CAPITULO IX

VINCULACION A LA TOTALIDAD.- DISPOSICION DEROGATORIA

ARTICULO 42

Vinculación a la totalidad.-

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

ARTICULO 43

Disposición derogatoria.-

El presente Convenio anula y sustituye el anterior en todos y cada uno de sus aspectos.

ANEXO I

PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL, OPERACIONES-VUELO

Grupos (I - II - III)

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

Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional.
Ordenanzas.

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

Auxiliares de oficina.
Telefonistas con experiencia reducida.
Taquimecanógrafas como principiantes sin experiencia profesional.
Teletipistas como principiantes sin experiencia profesional.

- Grupo C:** (Oficial 2º) Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo:
Teletipistas y telefonistas.
Taquimecanógrafas con rendimiento satisfactorio.
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho sin formación o experiencia profesional.
Contables sin experiencia profesional.
- Grupo D:** (Oficial 2º) Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo:
Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal).

Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado el idioma español y el inglés.
Taquimecanógrafas que destaquen en su trabajo o rendimiento del grupo C.
Contables para trabajos sencillos de contabilidad.
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, una vez completada su correspondiente formación o después de aprobar un curso elemental.
- Grupo E-I:** (Oficial 1º) Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo:
Taquimecanógrafas del Grupo D que por sus méritos y cometidos destaquen de dicho grupo.
Contables.
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, que por sus méritos y cometido destaquen del grupo D.
- Grupo E-II:** Empleados del Grupo E-I que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo:
Secretarias.
Promotores de Ventas.
Cajeros independientes.
Contables.
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del Grupo E-I.
- Grupo F:** Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo:
Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del Grupo E-II.
Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas.

Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del Grupo E-II.
- Grupo G-I:** Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:
Jefe de Campo, Jefe de Departamento de Ventas, Pasajes, Carga y Contabilidad.
Delegado del Jefe del Departamento.
Promotores de venta que se destaquen del Grupo F por su rendimiento y cometido.
Contables del Grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias, que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido.
Jefes de turno en el Aeropuerto

- Grupo G-II:** Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:
Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que destaquen del Grupo G-I por su rendimiento y cometido.
Promotores de venta con cometido particularmente difícil.
- Grupo H:** Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo:
Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales, destaquen del Grupo G-II.

PERSONAL TECNICO

Grupo (IV)

- Grupo T-1:** Personal no cualificado
Limpiador principalmente de interiores de avión.
- Grupo T-2:** Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etc.
- Grupo T-3:** Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir.
Empleado de almacén sin experiencia profesional.
- Grupo T-4:** Mecánico de aviación con conocimientos básicos y con permiso de conducir.
Conductor mecánico de automóviles.
Empleados de almacén.
- Grupo T-5:** Mecánico de aviación con conocimientos básicos de sistemas electrónicos y mecánicos y con permiso de conducir.
Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaque del Grupo T-4.
Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del Grupo T-4.
- Grupo T-6:** Mecánicos de aviación una vez superado un curso básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones, bajo la supervisión del ingeniero con licencia.
Empleado de almacén con labor de supervisión.
- Grupo T-7:** Empleados de almacén con labor de supervisión despachando regularmente material e importación.
Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del Grupo T-6.
- Grupo T-8:** Mecánico de aviación con licencia A (Motores: más B (Casco) de K.L.M.

ANEXO 3

JORNADA LABORAL

A. Administración/Comercial

Del 16 de Septiembre al 14 de Junio, Lunes a Viernes.
0.830 a 17.30.

Del 15 de Junio al 15 de Septiembre, Lunes a Viernes, 08,00 a 14,30. (Jornada Intensiva).

3. Ventas y Reservas

Turnos alternos

Lunes a Viernes, 09,30 a 17,30
09,30 a 18,00

4. Ventas pasajes Aeropuerto Barajas

Martes a Sábado, 08,00 a 16,30

5. Personal de media jornada Barajas

Del 1 de Abril al 31 de Octubre:

Turno A 5 días semanales, 09,30 a 13,30
Turno B 5 días semanales, 10,00 a 14,00

6. Operaciones de Vuelo/Técnicos y Tráfico Carga-Apto. Barajas

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

Todos los horarios, más arriba indicados, y con jornada continuada, tendrán una interrupción de 45 minutos para la comida, de los cuales 30 minutos no computables como tiempo de trabajo.

Los horarios se someterán a la aprobación de la Autoridad Laboral competente, previo informe de los Delegados de Personal del Centro de Trabajo al que afecten.

Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos y no recuperables a partir de las 13 horas.

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

ANEXO IV				
PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL, OPERACIONES VUELO				
CATEG.	A	B	C	D
Sueldo global	61.047	75.186	87.252	94.504
	112.611			
PERSONAL TÉCNICO				
CATEG.	T5	T6	T7	T8
Sueldo global	101.577	112.608	120.434	123.752

ANEXO V

COMPENSACION PARA COMIDAS

	1985	1986
a) Desayuno	Ptas.250	Ptas.250
b) Comida	Ptas.525	Ptas.560
c) Cena	Ptas.525	Ptas.560

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

17255 RESOLUCION de 5 de agosto de 1985, de la Dirección de la Escuela Oficial de Turismo, por la que se convocan plazas para cursos de especialización destinados a Técnicos de Empresas y Actividades Turísticas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º, 3, del Real Decreto 865/1980, de 14 de abril, y de la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 22 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 1 de abril) por la que se establecen los Cursos de Especialización para Técnicos de Empresas y Actividades Turísticas,

Esta Dirección ha dispuesto:

Primero.-Se convocan plazas para participar en los siguientes cursos de especialización:

- Alojamientos Turísticos y Restauración.
- Agencias de Viajes.
- Informadores Turísticos.

Segundo.-Podrán participar en dichos cursos los Técnicos de Empresas y Actividades Turísticas que hayan cursado sus estudios con arreglo al plan establecido en la Orden de 29 de octubre de 1980 y los Técnicos de Empresas Turísticas que hayan convalidado su título por el de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas, conforme a la Orden de 22 de marzo de 1983.

Tercero.-Habida cuenta de la naturaleza de los citados cursos y con la finalidad de lograr la mayor operatividad y mejor aprovechamiento de los mismos, el número máximo de participantes en cada uno es de 35.

Sólo se podrá participar en un curso de los tres citados.

Cuarto.-Si el número de solicitantes superase al de plazas disponibles, la selección de los candidatos se hará atendiendo al expediente académico e historial profesional de los interesados.

Quinto.-Los cursos de Alojamientos Turísticos y Restauración e Informadores Turísticos se impartirán en horas de mañana y el de Agencias de Viajes por la tarde.

Sexto.-Las instancias ajustadas al modelo anexo, se presentarán en la sede del Organismo (plaza de Manuel Becerra, 14, 28028 Madrid) o por cualquiera de los medios previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo, dirigidas a la Directora de la Escuela Oficial de Turismo.

Séptimo.-El plazo de presentación de instancias finaliza el día 3 de octubre de 1985.

Octavo.-Las listas de admitidos se publicarán en el tablón de anuncios de la Escuela Oficial de Turismo, con expresión del día en que comenzarán los cursos y fechas de matriculación.

Noveno.-Los interesados abonarán en concepto de derechos de participación en el curso correspondiente, la cantidad de 21.535 pesetas, que deberán ser ingresadas en la cuenta corriente número 726 del Banco de España de Madrid, a nombre de «Escuela Oficial de Turismo, Organismo Autónomo».

Décimo.-La matrícula se formalizará en la Escuela Oficial de Turismo en horas de diez a trece y de dieciséis a veinte, debiendo presentar la siguiente documentación:

Tres fotografías tamaño documento nacional de identidad.

Justificante de ingreso en la cuenta corriente 726 del Banco de España de Madrid, a nombre de «Escuela Oficial de Turismo, Organismo Autónomo» la cantidad de 21.535 pesetas.

Título de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas o en su defecto, resguardo de haber abonado los derechos de expedición o certificado de haber superado las pruebas de convalidación a que se refiere la Orden de 22 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 1 de abril).

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Madrid, 5 de agosto de 1985.-La Directora, Soledad Diez-Picazo y Ponce de León.

ANEXO

Don

Documento nacional de identidad número

Nacionalidad

Domicilio