

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4337 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Aéreos Portugueses. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Aéreos Portugueses. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 1990, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Compañía aérea, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de 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, 26 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Objeto, ámbito y validez

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre TAP-Air Portugal y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial, no afectando al personal trasladado de la casa central, aunque resida en España.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre TAP y su personal contratado en España.

2. Quedará automáticamente adherido a este Convenio el personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, considerándose su antigüedad a partir de la fecha en que se produzca la referida adhesión.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación territorial.*—Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que TAP tiene establecidos o establezca en el futuro, dentro del territorio español, intrínsecamente ligados a sus actividades.

Art. 4.º *Tiempo de validez.*—Este Convenio entrará en vigor una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos a partir de 1 de enero de 1990, y su vigencia será de dos años, prorrogable por períodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que anteceden a su caducidad no fuera pedida su revisión o anulación.

CAPITULO II

Naturaleza del contrato

DEFINICIONES, CATEGORÍAS PROFESIONALES, ESQUEMA BÁSICO DE CARRERAS PROFESIONALES Y PRINCIPIOS GENERALES DE ENCUADRAMIENTO

Art. 5.º *Naturaleza del contrato.*—De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o interrumpida) el personal será clasificado en una de las dos categorías siguientes:

- Personal fijo.
- Personal temporal.

Art. 6.º *Personal fijo.*—El personal fijo comprenderá a los trabajadores contratados por un período indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

Art. 7.º *Personal temporal.*—La situación del trabajador temporal deberá ser expresamente estipulada por escrito en el contrato de trabajo.

Art. 8.º *Definiciones.*—Para efectos de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio se entiende por:

- a) Categoría profesional: Conjunto de funciones de base idéntica o semejante, independientemente de su complejidad.
- b) Función: Conjunto de tareas convergentes a la consecución de determinado resultado.

c) Nivel de encuadramiento: Posición relativa de cada categoría profesional, de acuerdo con el anexo I.

d) Período de adaptación: Tiempo considerado como indispensable para efectuar la integración de la nueva función, comprendiendo o no formación.

e) Tiempo de permanencia: El período considerado como mínimo para adquirir o consolidar el dominio global de la función a partir del cual podrá ser considerada la progresión.

f) Escalón de progresión salarial: Posición salarial intermedia entre funciones de complejidad y exigencias semejantes.

Art. 9.º *Categorías profesionales.*—1. Todo trabajador de TAP deberá encontrarse encuadrado en una de las categorías profesionales indicadas en el anexo I de este Convenio.

2. Los titulares con cargos de Jefatura podrán ser integrados en el nivel de técnicos, con categoría profesional equivalente, sin disminución de retribución, siempre que las funciones ejercidas no sean predominantemente aquellas.

3. La Dirección podrá nombrar titulares para cargos de Dirección Comercial, Administración y Escalas, Jefe de Carga y Representación Regional, los cuales podrán ser remunerados con un subsidio por el ejercicio de dichas funciones.

4. Los valores de los subsidios serán los siguientes:

- Pesetas 35.000 para Director Comercial.
- Pesetas 26.000 para Director Administrativo.
- Pesetas 15.000 para Jefe de Escala, Jefe de Carga y Representantes Regionales.

5. El pago del subsidio mensual referido en el punto anterior será efectuado en las 15 pagas anuales.

Art. 10.º *Niveles de Encuadramiento.*—1. La Empresa procederá a la distribución por niveles de las diversas categorías profesionales, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

2. Los criterios de distribución tendrán por base las exigencias de las tareas desempeñadas, formación profesional y los conocimientos teóricos necesarios o grado de autonomía de las decisiones a tomar en el desempeño de las tareas o tiempo de práctica y aprendizaje necesarios, bien con esfuerzo físico o mental.

Art. 11.º *Ingresos.*—1. La TAP informará a los Delegados de Personal y, en su ausencia, a las Secciones Sindicales de cualquier vacantes que se produzca o plaza nueva que se cree:

2. El ingreso en la TAP se hará de acuerdo con las normas definidas por la Empresa, por ejemplo, en lo referente a conocimientos escolares o profesionales exigidos por las funciones a desempeñar, sin perjuicio de las disposiciones legales sobre esta materia.

3. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente el contrato, sin aviso previo ni necesidad de invocación de motivo o alegación de causa justa, no teniendo la otra parte derecho a ningún tipo de indemnización.

Art. 12.º *Ascensos por vacante o plaza nueva.*—1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes o plazas nuevas que en la misma se produzcan, en puestos de igual categoría y sujetas a las normas que siguen:

2. Las vacantes o plazas nuevas que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud profesional del empleado, determinada por medios técnicos adecuados, a definir por la Empresa, para desempeñar el puesto. En caso de igualdad de aptitudes se dará prioridad a la antigüedad en el departamento en que exista la vacante y después en la Compañía.

3. Cuando se produzca una vacante o se cree una plaza nueva o puesto de trabajo, la Empresa anunciará dicha vacante a todo el personal, publicando también los respectivos requisitos y condiciones, a través de comunicación de servicio, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a diez días, para la presentación de solicitudes, salvaguardando los intereses de aquellos que se encuentren ausentes durante este período.

4. La Empresa decidirá cuál es el candidato idóneo para la vacante o plaza nueva.

5. A la vacante o plaza nueva podrán presentarse trabajadores de la misma categoría o de la inmediatamente inferior. Los trabajadores de otras categorías sólo podrán presentarse si no existiesen solicitudes de trabajadores de las categorías anteriormente mencionadas, o si éstos no reúnen las condiciones y requisitos exigidos.

6. Todos los casos de ascenso o vacante de categoría superior estarán sujetos a un período de pruebas de máximo de tres meses. Durante el período de prueba deberán emitirse informes de evaluación del trabajador que permitan confirmarlo o no en su puesto. En caso que no se confirme, se le reintegrará al puesto anterior, pasando la Empresa a designar a la persona que le hubiese seguido, si reúne las condiciones necesarias. Cuando los informes fueran favorables al trabajador consolidará la nueva categoría desde la fecha en que inició su desempeño.

7. La Empresa se reserva el derecho de admitir personal del exterior, siempre que considere que no exista ningún trabajador que reúna las condiciones necesarias para ocupar la plaza nueva.

Art. 13. Colocación en los escalones de la tabla salarial.-1. Cualquier promoción de los empleados de TAP a una categoría profesional superior se efectuará obligatoriamente al escalón inicial de la respectiva categoría, excepto en situaciones excepcionales. En el caso de contratación de nuevo personal, su encuadramiento dentro de la categoría que le corresponda se realizará de acuerdo a sus méritos, a juicio de la Dirección.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no perjudica el mantenimiento de los derechos adquiridos al servicio de TAP, a título de retribución y antigüedad en la Empresa, salvo si lo contrario fuera solicitado por el trabajador.

Art. 14. Cobertura de vacantes y condiciones de preferencia.-1. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por nombramiento interno o externo entre candidatos que reúnan los requisitos para la función, abriéndose, si fuera el caso y para el efecto, el respectivo concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en la Reglamentación específica de las carreras profesionales.

2. En la cobertura de vacantes, y en caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los candidatos que ya sean trabajadores de la Empresa, respetándose el siguiente orden de preferencia:

- De la misma especialidad.
- Los más antiguos y, dentro de éstos, los de más edad.
- Los de menos remuneración.

Art. 15. Sustituciones temporales.-1. La sustitución temporal de un trabajador se hará, en principio, por otro de igual categoría. Cuando esto no fuera posible, el Director designará, por despacho específico, al sustituto, sin que tal sustitución le dé derecho a ocupar definitivamente el cargo.

2. En los términos del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a recibir, durante el tiempo que dure la sustitución, la diferencia entre su salario, si es inferior, y el salario de la categoría correspondiente a la función desempeñada.

Art. 16. Cursos de formación y exámenes.-1. La admisión para las diferentes categorías profesionales podrá ser precedida de curso de formación o garantía de conocimientos.

2. No habrá lugar a lo dispuesto en el apartado anterior en las admisiones para las categorías de Botones.

3. Durante los cursos de formación o prestación de pruebas, los candidatos que ya sean trabajadores de TAP mantendrán:

- Su retribución mínima.
- Su antigüedad en la Empresa.
- La categoría y la respectiva antigüedad en el supuesto de no obtener aprobación en los cursos o pruebas a que se refiere el número 1.

Art. 17. Esquema básico de carreras profesionales y principios generales de encuadramiento.-1. Las carreras profesionales se basarán en los siguientes principios:

- La evolución dependerá fundamentalmente de las capacidades de los trabajadores, sistemática y periódicamente avaladas, según criterios uniformes.
- Serán institucionalizados para el efecto mecanismos adecuados que permitan un correcto análisis de las categorías de las funciones y de las aptitudes potenciales de los candidatos.
- Será establecido un periodo de adaptación en cada nivel de progresión antes de la confirmación en el lugar, de forma de asegurar al trabajador y a la Empresa una correcta garantía de intereses recíprocos en cuanto a la integración en ese lugar.

2. Las carreras profesionales se basarán, además de en la gestión provisional de los recursos humanos, en los siguientes procedimientos:

- Caracterización de la estructura de la Empresa y funciones que la integran.
- Agrupamiento de funciones por «área de actividad».
- Definición de varias líneas de carreras en cada «área de actividad».
- Articulación lógica de las varias carreras entre sí.
- Definición de las reglas de ingreso, evolución y reconversión.

3. La Reglamentación de las carreras profesionales, en términos de definición concreta de condiciones de ingreso, acceso y escalones con base en la garantía de mérito y desempeño, será definida en las carreras propias de cada área o subárea, una vez oídos a los representantes de los trabajadores.

Art. 18. Organización.-1. La organización técnica y práctica del trabajo es exclusivamente de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, asumiendo como representante del Consejo de Administración de la Compañía toda la autoridad, la cual es ejercida por él o a través de los responsables de las respectivas áreas.

2. Dentro de los límites legales, es de la competencia de la Compañía, a través del Delegado o de su sustituto, establecer, modificar o suprimir los servicios, métodos, turnos y puesto de trabajo.

Art. 19. Polivalencia.-1. Con el objeto de mejorar el aprovechamiento y grado de formación profesional de los trabajadores, se

fomentará la polivalencia de las funciones que puedan ser desempeñadas por la misma persona, recurriendo, si fuera el caso, a acciones de formación profesional adecuada.

2. Con base en este criterio, todo trabajador deberá efectuar no sólo las tareas propias de sus funciones sino también cualquier otra complementaria que le pueda ser atribuida con vista a una utilización plena durante su jornada de trabajo, dentro de los límites legales.

3. Aun con base en este criterio, se procederá a las sustituciones que por necesidad del servicio puedan ocurrir, incluso aunque exista reconversión profesional.

Art. 20. Cualificación profesional.-TAP se obliga a emitir documento comprobativo de grado de cualificación profesional a todos los trabajadores que frecuentan cursos de especialización por exigencia de la misma como aprovechamiento.

Art. 21. Acceso a un escalón superior.-1. El acceso a un escalón superior en cada nivel salarial que consta en la tabla salarial que constituye el anexo I se basa en los siguientes principios generales:

- Transcurso de dos años, considerado como mínimo.
- Méritos profesionales, según los criterios definidos en el ámbito de cada carrera profesional.

2. Criterio para la evaluación de la calidad de trabajo y proceso de reclamación:

a) Hasta finales del primer semestre de cada año, el Jefe correspondiente, en entrevista directa con el trabajador, procederá a la evaluación de la calidad de trabajo, de acuerdo con el esquema en vigor.

b) La evaluación será sancionada por el Delegado, dándole conocimiento de la decisión al trabajador. El empleado podrá reclamar contra esta decisión ante el Delegado en un plazo de cinco días, contados a partir de la fecha en que se le dio conocimiento formal.

CAPITULO III

Derecho, deberes y garantías de las partes

Art. 22. Deberes de TAP.-Son deberes de TAP:

- Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las Leyes de trabajo vigentes.
- Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de los subordinados.
- No exigir a los trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional, sin perjuicio del régimen de polivalencia previsto en el presente Convenio.
- Entregar a los empleados de cualquier nivel o categoría, y aun después de la finalización de la relación laboral, sea cual fuere el motivo de aquélla, certificado donde conste la antigüedad y funciones o cargos desempeñados, así como cualquier otra referencia expresamente solicitada por el interesado.

Art. 23. Obligaciones del trabajador.-Son obligaciones del trabajador:

- Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las Leyes de trabajo vigentes.
- Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa durante la jornada laboral.
- Cumplir puntual y asiduamente el horario de trabajo.
- Informar a la Empresa, tan pronto como sea posible, de su incomparecencia al servicio.
- Cumplir los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicadas por la Empresa y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
- Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
- Tramitar la orden de traslado a otra oficina, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.
- Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Empresa.
- Participar, si la Empresa lo requiere, en cursos de instrucción necesarios para el desempeño de su función.
- Realizar, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la Dirección solicite, en virtud del pacto de prestación de horas extraordinarias acordado en este Convenio.
- Desempeñar con puntualidad, celo, diligencia y eficiencia el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.
- Participar a los superiores jerárquicos los accidentes y hechos anormales que se hayan verificado en el servicio.
- No utilizar la calidad de trabajador de TAP para, directa o indirectamente, desarrollar cualquier actividad considerada ilícita por la Ley.

Art. 24. Agravios.-1. Todo trabajador que se sienta agraviado en su situación en la Empresa planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.

2. En el supuesto de que no recibiera aquella satisfacción o contestación, previa notificación a su Jefe inmediato, acudirá al Jefe

superior, quedando en libertad de presentar escrito ante la Dirección, en cuyo caso deberá obtener satisfacción o contestación definitiva.

3. Cuando la contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la Dirección General de la Empresa, quien resolverá definitivamente, y sin ulterior recurso, después de consultados los órganos instituidos en la Empresa para tal fin, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

4. En todo este proceso, y desde su inicio, el trabajador deberá recabar la opinión de los delegados de personal y la Empresa podrá igualmente hacerlo, aceptando su presencia junto con el trabajador.

Art. 25. *Representación de los trabajadores.*-1. Los trabajadores estarán representados por los Delegados del personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la Ley.

2. Estos Delegados llevarán a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores, vigilarán el cumplimiento de este Convenio y disfrutarán de todas las garantías sindicales, todo de acuerdo con la Ley.

3. La Empresa contará con la opinión de los Delegados del personal dentro de los límites de la Ley.

4. Simultáneamente con los Delegados del personal, tendrán libertad de actuación dentro de los límites de la Ley las Secciones Sindicales de los distintos Sindicatos legalizados.

CAPITULO IV

Disciplina

INFRACCIONES Y SANCIONES

Art. 26. *Concepto de infracción disciplinaria.*-Constituye infracción disciplinaria la violación de uno o más deberes del trabajador, consignados en este Convenio y en las Leyes de trabajo vigentes, por acto o por omisión, procediendo ya sea con la intención de infringir o por mera negligencia.

Art. 27. *Poder disciplinario.*-1. La TAP tiene poder disciplinario sobre los trabajadores que se encuentran a su servicio.

2. El poder disciplinario es ejercido directamente por el Delegado o por el superior jerárquico del trabajador, bajo la orientación y responsabilidad de aquél o de su sustituto.

Art. 28. *Sanciones disciplinarias.*-Haciendo uso del poder disciplinario propio de la Empresa, ésta puede aplicar las siguientes sanciones:

- Repreñión verbal.
- Repreñión por escrito.
- Repreñión consistente en la suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a quince días.
- Despido.

Art. 29. *Definiciones de sanciones.*-1. La repreñión verbal es una sanción por falta ligera, con el fin de llamar la atención del trabajador hacia el acto practicado y hacia las consecuencias que podrán advenir persistiendo en un comportamiento irregular.

2. La repreñión por escrito es una sanción por falta más grave y debe ser notificada expresando el serio descontento del Jefe jerárquico del trabajador o del Delegado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. La suspensión se traduce en la no prestación de trabajos con pérdida de retribución y de cualquier otro beneficio complementario a la relación laboral, durante un período variable de uno a quince días, según la gravedad de la infracción.

4. El despido consiste en el cese de las relaciones de trabajo entre la Compañía y el trabajador.

Art. 30. *Procedimiento disciplinario y plazo de prescripción.*-

1. No se podrá aplicar ninguna sanción disciplinaria sin la audiencia previa del trabajador, excepto en el despido, que se realizará de acuerdo con la Ley.

2. En los casos en los que esté prevista una sanción superior a la repreñión escrita es obligatoria la apertura de un expediente contradictorio.

3. La sanción disciplinaria será proporcional a la gravedad de la infracción y a la culpabilidad o negligencia del infractor.

4. El poder disciplinario prescribe en los plazos fijados por el Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

CAPITULO V

Prestación del trabajo

Art. 31. *Jornada laboral.*-1. La duración de la jornada de trabajo será fijada en treinta y siete horas y media semanales.

2. Los horarios de trabajo responderán, ya sea a los horarios de vuelo operando en España, para el personal del aeropuerto, como al funcionamiento de agencias de viaje y carga, donde se encuentran instaladas las Organizaciones propias de la Empresa, para el resto del personal.

3. La jornada de trabajo será partida, con un descanso de una a tres horas, a ser fijado en el calendario laboral de la Empresa.

4. El descanso semanal será de dos días completos para todo el personal.

Art. 32. *Servicio de tráfico de aeropuertos.*-1. Para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, sus horarios habrán de adaptarse con prioridad a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo de cada temporada. La jornada laboral será la dispuesta por la Ley, aunque por acuerdo de las partes la Empresa pueda reducirla hasta treinta y siete horas y media semanales, si lo considera oportuno y beneficioso para la Compañía y sus trabajadores.

2. La jornada de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas (entre las veintidós horas y las seis horas), en aquellas ocasiones en que el servicio así lo exija.

3. Entre las veintidós horas y las seis horas la jornada podrá ser interrumpida para comer.

4. Los trabajadores del aeropuerto disfrutarán de jornada partida todo el año, pudiendo establecerse la jornada continuada cuando la Dirección lo considere necesario.

5. Los trabajadores del aeropuerto tendrán el descanso semanal de dos días completos.

6. La jornada laboral será constituida por cinco días consecutivos de trabajo y dos días completos de descanso, de acuerdo con lo estipulado en el punto número 5 de este artículo.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*-1. Se consideraran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Empresa, que sobrepasen del límite de la jornada laboral definida en los artículos 31, y 32.

2. De acuerdo al pacto obtenido en esta negociación colectiva, las partes acuerdan que los trabajadores realizarán, dentro de los límites legales, las horas extraordinarias que la Dirección les solicite, según las necesidades del servicio.

3. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con el artículo 34.

Art. 34. *Importe de la hora extraordinaria.*-1. Para todos los trabajadores, sin excepción, el importe de la hora extraordinaria será determinado por la siguiente fórmula:

Hora extraordinaria (HE) = H + 75 por 100 (H), donde:

$$H = \frac{(\text{Vencimiento base} + \text{antigüedad}) \times 15 \text{ pagas/año}}{273 \text{ días laborables} \times 7,5 \text{ horas/día}}$$

2. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de los doce horas.

Art. 35. *Trabajo con retribución especial.*-Las horas de trabajo, normales o extraordinarias, que se realicen en días festivos, en domingos o en nocturnidad (entre las veintidós y las seis horas), serán retribuidas de acuerdo a los siguientes suplementos:

Hora de domingo = 25 por 100 de H1.

Hora de festivo = 50 por 100 de H1.

Hora de nocturnidad = 40 por 100 de H1.

donde:

$$H1 = \frac{\text{Vencimiento base o antigüedad}}{30 \text{ días/mes} \times 7,5 \text{ horas/día}}$$

Art. 36. *Trabajo intempestivo.*-El personal que por necesidad de servicio sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez cumplida la jornada laboral y haya abandonado su servicio, le será pagado como extraordinario el tiempo de trabajo realizado, así como la hora que preceda y la que suceda a ese trabajo y los transportes.

Art. 37. *Exención de horario de trabajo.*-Desde que el trabajador de su conformidad por escrito, la Empresa podrá pedir para él la exención del horario de trabajo. En tal caso, el Trabajador tendrá derecho a un incremento salarial, cuya cantidad será igualmente acordada por escrito entre él y la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

CAPITULO VI

Remuneraciones

Art. 38. *Remuneraciones.*-1. El trabajador recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según la categoría en que esté encuadrado, más la antigüedad.

2. Se excluyen de este concepto los sueldos complementarios previstos en el artículo 40.

Art. 39. *Antigüedad.*-1. A título de antigüedad los trabajadores recibirán una paga cuyo valor será acumulado al correspondiente salario.

2. Dicha paga será calculada en base al esquema siguiente y cuya aplicación será efectiva desde el inicio del presente Convenio:

Antigüedad de un año a cinco años: 1.225 pesetas por año.
Antigüedad de seis años a diez años: 1.500 pesetas por año.

Antigüedad de once años a quince años: 1.825 pesetas por año.
 Antigüedad de dieciséis años a veinte años: 2.100 pesetas por año.
 Antigüedad superior a veinte años: 2.425 pesetas por año.

3. Los valores recibidos por este concepto, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, se suponen actualizados. No teniendo que ser de cualquier forma reajustados, salvo cuando el trabajador cumpla un año de antigüedad, o uno más, que percibirá el valor correspondiente según el esquema del punto 2 del presente artículo.

4. El valor de cada nivel de la tabla antes expuesta será ajustado anualmente conforme al índice de precios de consumo del año anterior. Igualmente será ajustado a las 50 o 100 pesetas superiores más próximas.

5. El derecho de antigüedad se adquirirá anualmente, en el mes en que el trabajador cumpla el primer año o uno más, con relación a la fecha de su admisión, a la de su adhesión al Convenio.

6. De la aplicación de las presentes disposiciones no podrá resultar la disminución del valor percibido actualmente por cualquier trabajador por efectos de «paga de antigüedad».

Art. 40. *Sueldos complementarios.*—Los trabajadores, en las condiciones previstas en este Convenio, tendrán derecho a sueldos complementarios para:

1. Comida.
2. Residencia.
3. Transporte.

Art. 41. *Comidas.*—1. Se establece para todo el personal un suplemento de 400 pesetas por día trabajado, a partir del 1 de mayo de 1990.

2. Este suplemento quedará fijado en 500 pesetas a partir del 1 de enero de 1991.

Art. 42. *Transportes.*—1. La Empresa reembolsará al personal de aeropuerto el gasto correspondiente al transporte público ciudad/aeropuerto/ciudad.

2. El uso de coche propio al servicio de la Empresa, con autorización previa de ésta, será abonado por el valor inicial de cada mes correspondiente al 25 por 100 del precio de la gasolina extra por kilómetro.

3. La responsabilidad civil inherente a la utilización de coche propio en servicio es íntegramente asumida por el trabajador.

4. En caso de desplazamiento al servicio de la Empresa, y con autorización de la misma, se abonará al trabajador el billete de tren en primera clase, siempre que la misma no le transporte en avión.

5. Cuando por razones de servicio el personal del aeropuerto salga entre las veinticuatro horas y las seis horas, la Empresa pagará mediante comprobante los gastos de aparcamiento o taxis.

Art. 43. *Pagas extraordinarias.*—1. La Empresa pagará, además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

- a) Una paga de Navidad.
- b) Una paga en el mes de julio.
- c) Una paga de vacaciones.

2. El importe de cada una de estas pagas será igual al sueldo del mes correspondiente, incluidos los subsidios de antigüedad y de función, y con excepción del subsidio de exención de horario de trabajo.

3. La paga de vacaciones podrá ser abonada cuando el trabajador disfrute de su primer período de vacaciones.

Art. 44. *Coste de la vida.*—1. Al inicio del primer y segundo semestre de cada año, la tabla salarial a que se refiere el anexo I será actualizada en un 100 por 100 del valor del índice oficial del coste de la vida publicado por el INE, verificado para el semestre anterior.

Art. 45. *Diets de viaje.*—1. Todo trabajador en viaje de servicio en España o Portugal, debidamente autorizado, tendrá derecho a recibir una dieta diaria para alimentación, habitación y transporte, según los valores previstos en el número 5.

2. Se entiende por viaje de servicio en España lo que implique traslado para local diferente a aquel donde el trabajador ejerce habitualmente su actividad. No se considerará cambio de residencia el traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

3. Las dietas de viaje surtirán efecto a partir de la hora local de salida de origen y cesan a partir de la hora en que se llega al punto de partida, según el siguiente horario:

- a) Estancia en el destino o espera en tránsito inferior a veinticuatro horas:

Período inferior a cuatro horas: Cero por 100.

Período igual o superior a cuatro horas e inferior a ocho horas: 50 por 100.

Período igual o superior a ocho horas e inferior a dieciséis: 75 por 100.

Período igual o superior a dieciséis horas: 100 por 100.

- b) Estancia en el destino o espera en tránsito superior a veinticuatro horas y no superior a noventa días:

Día de partida:

Partida después de las veinte treinta horas: Cero por 100.

Partida después de las doce treinta horas: 50 por 100.

Partida antes de las doce treinta horas: 100 por 100.

Día de regreso:

Llegada antes de las doce treinta horas: Cero por 100.

Llegada antes de las veinte treinta horas: 50 por 100.

Llegada después de las veinte treinta horas: 100 por 100.

c) De la aplicación acumulativa de estas reglas no podrá ser atribuido por un período inferior o igual a veinticuatro horas, más del 100 por 100 de dietas de viajes.

d) Cuando por horario de llegada a destino no tenga derecho a dieta, se pagará contra presentación de factura.

4. Las dietas para alimentación, arriba indicadas, no serán abonadas en los casos en que la comida respectiva haya sido tomada a bordo, y en los casos en que éstas sean abonadas por la Empresa, complementariamente con el alojamiento.

5. Los valores de las dietas serán los referidos en el Reglamento de la Casa Central sobre esta materia.

6. En principio, el viaje dentro o fuera de España no podrá realizarse en días libres o festivos, y cuando tal ocurra el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

7. Al asistir a un curso de la Empresa fuera de España, en el caso de que por tal motivo su descanso semanal coincida con los días del curso, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con las necesidades del servicio, a disfrutar estos días de descanso a su regreso al local de trabajo, y siempre que no los haya utilizado durante el período del referido curso.

8. Se considera como de descanso el día siguiente al último de un curso de la Empresa, aunque este día fuera de trabajo. Si su gozo no fuera posible en ese mismo día, será disfrutado en otro, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

9. El régimen de dietas de los Promotores de Ventas, en traslados en España continental, se regirá por las normas actualmente en vigor u otras que vengan a sustituir éstas.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 46. *Vacaciones.*—1. El personal disfrutará de un período de vacaciones de veinticinco días laborables, para el personal en servicio en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1988. Para el personal con entrada en la Empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1988, las vacaciones serán de veintidós días laborables más un día por cada tres años de servicio con un límite de veinticinco días. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta un máximo de tres períodos.

2. La forma en que el personal disfrutará sus vacaciones será de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre trabajadores y Empresa.

3. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes en primer lugar los trabajadores de mayor categoría laboral y, en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la Empresa. Esta prioridad en la elección entre los trabajadores se ejercerá el primer año, y en los años sucesivos se planteará un sistema de rotación en cada Departamento, incluido el Jefe, respetando esta rotación en sucesivos Convenios.

4. Al marcharse de vacaciones el trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado, no sólo la paga de vacaciones, sino también todos los devengos que le correspondan durante ese mismo período.

5. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el trabajador internamiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro, como máximo, de las veinticuatro horas siguientes al acontecimiento del hecho, con el fin de que no se computen los días de enfermedad como parte integrante de su licencia ordinaria. La Empresa deberá compensarlos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

6. Las vacaciones se disfrutarán hasta el 31 de diciembre del año a que hacen referencia.

7. La Empresa proveerá al trabajador que se desplace en vacaciones del volante de la Seguridad Social, para la asistencia médica, desde que el mismo lo solicite con ocho días de antelación.

8. Los trabajadores de nueva admisión podrán disfrutar de vacaciones en el mismo año de su entrada el tiempo proporcional a los meses trabajados, de acuerdo con el apartado número 6 del presente artículo, pero nunca antes de haber finalizado su período de pruebas.

Art. 47. *Licencias retributivas.*-Esta materia será regida por lo estipulado en la Ley.

Art. 48. *Licencias sin sueldo.*-1. El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Empresa.

2. El tiempo que dure esta situación no contará para efectos de aumento por años de servicio.

Art. 49. *Excedencia.*-Esta materia será regida por lo estipulado en la Ley.

Art. 50. *Servicio militar.*-1. El personal, durante el tiempo normal del servicio militar y en caso de movilización devengará la mitad del total de su sueldo, incluyendo idiomas y también la totalidad del plus de residencia más las pagas de Navidad y julio.

2. Durante el periodo en que el trabajador permanezca en el servicio militar conservará el derecho al puesto, que venía ocupando, hasta dos meses después de licenciado, considerándose el tiempo que haya permanecido en filas para efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 51. *Enfermedad.*-1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión, deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible, y siempre en un plazo máximo de veinticuatro horas.

2. Es responsabilidad de cada trabajador obtener y enviar al superior inmediato los certificados de baja del Médico de la Seguridad Social, en un plazo máximo de setenta y dos horas, y el certificado de alta al reincorporarse al trabajo.

3. Durante los seis primeros meses de enfermedad o lesión, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social desde que el trabajador haya superado el periodo de prueba de dos meses en la Empresa y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

4. La Empresa realizará un chequeo entre todos los trabajadores.

CAPITULO VIII

Uniformes

Art. 52. *Uniforme.*-1. La Empresa determinará el personal que deberá usar uniformes.

2. El uniforme es propiedad de la Empresa y es obligación del trabajador cuidarlo y mantenerlo limpio.

3. El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.

4. Los gastos de compra de material y confección correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO IX

Terminación del contrato de trabajo

Art. 53. *Término del contrato de trabajo.*-1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la anticipación mínima de quince días.

2. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o Entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado trabajador haya dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 54. *Compensaciones y absorciones.*-Las mejoras acordadas en el presente Convenio se supeditarán a otras de cantidad superior que sean establecidas con carácter obligatorio por la autoridad competente o Convenio Colectivo de rango superior, pagando la Empresa la respectiva diferencia, si la hubiere.

Art. 55. *No repercusión en los precios.*-Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no suponen repercusión en los precios de la Empresa.

Art. 56. *Interpretación.*-Cualquier dificultad de interpretación de las normas del presente Convenio será solucionada entre las partes contratantes.

CAPITULO XI

Cláusulas transitorias

CLÁUSULA 1. JORNADA LABORAL

La Empresa entiende que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la ejecución de la jornada laboral será de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31, párrafo primero, del presente Convenio.

CLÁUSULA 2. PAGA DE PRODUCTIVIDAD

La Empresa abonará linealmente a cada empleado una paga de productividad, que se calculará de acuerdo con el «ratio» anual indicado en el baremo siguiente:

Gastos de personal-productividad total, 5,4 por 100 a 5,6 por 100: Media paga.

Gastos de personal-productividad total, 5,1 por 100 a 5,3 por 100: Una paga.

Gastos de personal-productividad total, 4,5 por 100 a 5 por 100: Una paga y media.

Gastos de personal-productividad total, Cero por 100 a 4 por 100: Dos pagas.

CLÁUSULA 3. PLAN DE JUBILACIÓN

1. La Empresa coparticipará a partir del año 1990 con un 50 por 100 en un plan sistemático de jubilación para todos los trabajadores, de acuerdo con las ofertas del mercado, no pudiendo este porcentaje exceder la cantidad de 827.760 pesetas para dicho año.

2. La revalorización del plan sistemático de jubilación será del 10 por 100 anual.

ANEXO I

Tabla salarial

Categoría	Nivel				Función
	I	II	III	IV	
A. Botones	81.105	86.280	91.453	-	Ordenanza (até años).
B. Subalterno	96.627	101.801	106.975	112.128	Ordenanza, Recepcionista, Informadora y Chófer.
C. Auxiliar	114.218	119.393	124.566	129.740	Emp. Administrativo 2. ^a , Emp. Comercial 2. ^a y Emp. de Tráfico 2. ^a
D. Oficial de tercera	134.914	140.089	145.262	150.437	E, C-E, E-D, T 1. ^a , Secretaria, Promotor 2. ^a y OTO 1. ^a
E. Oficial de segunda	155.610	160.785	165.958	171.132	E, C-E, E-D, T principales, Secretaria, Promotor 1. ^a y D/T/D.
F. Oficial de primera	176.306	181.480	186.654	191.828	Emp. Tec. Adm., Com., Traf., Secretaria, Promotor Pric., Jefe Mostrador y reservas.
G. Ayudante técnico	197.002	202.176	207.350	212.524	Superv. Serv. Adm., Adj. Jefe de Campo, Superv. Escala y Jefe de Agencia.
H. Jefe de segunda	222.872	228.045	233.220	238.393	Jefe Ventas regional, Jefe Promoción PAX y Jefe Promoción CAR.
I. Jefe de primera	243.568	253.916	264.264	274.647	Jefe de Campo, Jefe Serv. Administración y Jefe de Ventas.

ANEXO II

Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo de permanencia mínimo - Años	Vaga	Mérito	Tiempo de permanencia mínimo - Años	Vaga
A	Si	2	Si	Si	-	-
B	Si	2	Si	Si	-	-
C	Si	2	No	Si	2	Si
D	Si	2	Si	Si	2	No
E	Si	1	Si	Si	2	Si
F	Si	-	No	Si	2	No
G	Si	-	Si	Si	-	Si
H	Si	-	Si	Si	-	Si
I	Si	-	Si	Si	-	Si

Nota: Paso de un empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4: cuatro años de Empresa, vacante.

4338 RESOLUCION de 24 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 24 de enero de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEDOSA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.-CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactos anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado*.-Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materia se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de CEDOSA.

Art. 4.º *Ámbito personal*.-El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los Centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores,

desarrollado por el Real Decreto 1382/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto).

Art. 5.º *Ámbito temporal*.-El presente Convenio Colectivo entra en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1990, prorrogándose por la tática, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una alteración de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que los sustituya.

No obstante, lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1990.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.-Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuvieran repercusiones económicas, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión*.

a) Del Convenio: Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

b) Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE al 31 de diciembre de 1990 respecto a 31 de diciembre de 1989, sea superior al 7,1 por 100, se efectuará un incremento salarial por su diferencia, sobre las tablas en vigor en diciembre de 1989 y con carácter retroactivo al 1 de enero de 1990.

Este incremento salarial se llevará a efecto tan pronto sea conocido el IPC real.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal*.-Las comunicaciones o notificaciones al personal, deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.-CEDOSA ha adoptado para clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal, el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en el manual de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del manual de valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este capítulo no afectarán al personal no valorado (fuera de valoración).

Art. 10. *Puntuación*.-La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas, que siempre son de carácter funcional y no personal, y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación, y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 11. *Grados*.

A) Clases de grados.

Grado directo. Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grado	Puntos	Grado	Puntos
1	18	11	117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 296
10	102 a 116		

Modificadores de grado.-Son aquellos incrementos de grado que aparecen en el apartado B) de este artículo.

Grado final.-Es el que se considera a efectos de pago, y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones de trabajo especiales señaladas en el artículo 10 sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado.