

24992 RESOLUCION de 21 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Aéreos Portugueses (TAP Air Portugal).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Aéreos Portugueses (TAP Air Portugal), que fue suscrito con fecha 1 de octubre de 1992, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Compañía Aérea, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTÉS AEREOS PORTUGUESES (TAP AIR PORTUGAL)

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 1992, y su vigencia será de tres años, prorrogables por periodos 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 periodo de tiempo indeterminado y cuyo periodo 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) Periodo de adaptación: Tiempo considerado como indispensable para efectuar la integración de la nueva función, comprendiendo o no formación.

e) Tiempo de permanencia: El periodo de tiempo 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 aquéllas.

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, a partir de 1 de julio de 1992:

36.925 pesetas, para Director Comercial.

27.430 pesetas, para Director Administrativo.

15.825 pesetas, para Jefe de Escala, Jefe de Carga y Representantes regionales.

A partir de 1 de enero de 1993 estos valores serán incrementados en un 5,5 por 100.

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

Art. 10. *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. *Ingresos.*

1. La TAP informará a los Delegados del Personal y, en su ausencia, a las Secciones Sindicales, de cualquier vacante 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 periodo 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. *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 servicios, 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 periodo.

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 periodo de pruebas máximo de tres meses. Durante el periodo de prueba deberán emitirse informes de evaluación del trabajador que permitan confirmarlo o no en su puesto. En caso de 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.
- De 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, y siempre que la sustitución sea realizada por un periodo mínimo de cuatro días consecutivos.

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:

a) La evolución dependerá fundamentalmente de las capacidades de los trabajadores, sistemática y periódicamente avaladas, según criterios uniformes.

b) 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.

c) 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; funciones que la integran.
- Agrupación 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 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.

Ser obliga TAP a emitir documento comprobativo de grado de cualificación profesional a todos los trabajadores que frecuentan cursos de especialización por exigencia de la misma con 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

Derechos, deberes y garantías de las partes

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

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.

b) Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de los subordinados.

c) No exigir a los trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional, sin perjuicio del régimen de polivalencia previsto en el presente Convenio.

d) 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:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.

b) Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa durante la jornada laboral.

c) Cumplir puntual y asiduamente el horario de trabajo.

d) Informar a la Empresa, tan pronto como sea posible, de su incomparecencia al servicio.

e) Cumplir los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicados por la Empresa y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

f) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.

g) Tramitar la orden de traslado a otra oficina, de conformidad con el Estatuto de los trabajadores.

h) Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Empresa.

i) Participar, si la Empresa lo requiere, en cursos de instrucción necesarios para el desempeño de su función.

j) 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.

k) Desempeñar con puntualidad, celo, diligencia y eficiencia el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.

l) Participar a los superiores jerárquicos los accidentes y hechos anormales que se hayan verificado en el servicio.

m) 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 resibir la satisfacción requerida o una constatación adecuada.

2. En el supuesto de que no recibiera aquella satisfacción o constatación, previa notificación de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe superior, quedando en libertad de presentar escrito ante la Dirección, en cuyo caso deberá obtener satisfacción o constatación definitiva.

3. Cuando la constatación 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, 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 comisión, 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:

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

Art. 29. *Definiciones de sanciones.*

1. La reprensión 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 le podrán advenir persistiendo en un comportamiento irregular.

2. La reprensión 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 motiven.

3. La suspensión se traduce en la no presentación de trabajos con pérdida de retribución y de cualquier otro beneficio complementario a la relación laboral, durante un periodo 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 reprensión 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

Presentación 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 Viajes 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 o 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 y las seis horas), en aquellas ocasiones en que el servicio así lo exija.

3. Entre las veintidós 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. Cuando uno de estos días coincida con un día festivo, nacional o local, los trabajadores del aeropuerto tendrán un día extra de compensación.

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 5 de este artículo.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*

1. Se consideran 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% (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 las 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: 50 por 100 de H1.
 Hora de festivo: 50 por 100 de H1.
 Hora de nocturnidad: 40 por 100 de H1.

donde:

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

Art. 36. *Trabajo intempestivo.*—El personal que por necesidad del 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 da 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. *Renumerações.*

1. El trabajador recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que 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, cuya aplicación será efectiva desde el inicio del presente Convenio:

Antigüedad de uno a cinco años: 1.400 pesetas por año.
 Antigüedad de seis a diez años: 1.700 pesetas por año.
 Antigüedad de once a quince años: 2.050 pesetas por año.
 Antigüedad de dieciséis a veinte años: 2.400 pesetas por año.
 Antigüedad superior a veinte años: 2.870 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 ó 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 600 pesetas por día trabajado, a partir del 1 de mayo de 1992.
 2. A partir del 1 de enero de 1993, este valor será incrementado anualmente conforme al índice de precios de consumo del año anterior.

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 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 periodo 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 aquél donde el trabajador ejerce habitualmente su actividad. No se considerará cambio de residencia al 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:

Periodo inferior a cuatro horas: 0 por 100.
 Periodo igual o superior a cuatro horas e inferior a ocho horas: 50 por 100.
 Periodo igual o superior a ocho horas e inferior a dieciséis horas: 75 por 100.
 Periodo 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: 0 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: 0 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 periodo inferior o igual a veinticuatro horas más del 100 por 100 de dietas de viajes.

d) Cuando por horarios de llegada a destino no tenga derecho a dietas se pagará contra presentación de factura.

4. Las dietas para alimentación, antes 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 periodo 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 este 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 periodo 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 periodos.

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 plantearán 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 periodo.

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 6 del presente artículo, pero nunca antes de haber finalizado su periodo de pruebas.

Art. 47. *Licencias retribuidas.*—Esta materia será regida por lo estipulado en la ley.

Art. 48. *Licencias sin sueldo.*

1. El personal podrá disfrutar de licencias 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. *Uniformes.*

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

PRIMERA. 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 1, del presente Convenio.

SEGUNDA. 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 a 5,6 por 100: Media paga.

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

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

Gastos de personal-productividad total: 0 a 4 por 100: Dos pagas.

TERCERA. 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	Niveles			
	I	II	III	IV
A) Botones	95.024	100.939	106.852	—
B) Subalterno	112.763	118.678	124.589	130.480
C) Auxiliar	132.866	138.781	144.693	150.605
D) Oficial 3.ª	156.518	162.432	168.344	174.258
E) Oficial 2.ª	180.170	186.084	191.995	197.909
F) Oficial 1.ª	203.821	209.735	215.646	221.560
G) Ayudante técnico	227.474	233.385	239.299	245.210
H) Jefe 2.ª	257.036	262.949	268.862	274.763
I) Jefe 1.ª	280.688	292.513	304.338	316.205

ANEXO II
Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga
A	Si	Dos años	Si	Si	—	—
B	Si	Dos años	Si	Si	—	—
C	Si	Dos años	No	Si	Dos años	Si
D	Si	Dos años	Si	Si	Dos años	No
E	Si	Un año	Si	Si	Dos años	Si
F	Si	—	No	Si	Dos años	No
G	Si	—	Si	Si	—	Si
H	Si	—	Si	Si	—	Si
I	Si	—	Si	Si	—	Si

Nota: Pasejo de un empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4 - Cuatro años de Empresa. - Vacante.

24993 RESOLUCION de 29 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1992, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el 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, 29 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«REPSOL DERIVADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo preliminar.—La representación de los trabajadores acepta que, al amparo de lo prevenido en el punto 4 del artículo 2.º del

Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, puedan efectuarse cambios de puesto que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin que se requiera la incoación de expediente administrativo.

La Dirección de la Empresa procurará que los cambios aludidos no redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Las actuaciones que hayan de seguirse como consecuencia de lo señalado anteriormente, así como las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal contratado por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», en sus Centros industriales de Palencia y Artoixo (La Coruña). Asimismo, será de aplicación al personal que, durante la vigencia de este Convenio, se contrate por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», para su planta de nueva creación, en la localidad de Puertollano (Ciudad Real), cuya alta está en proceso de tramitación.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que preste o pueda prestar sus servicios durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas en norma legal y la de aquellos trabajadores que regulen individualmente sus relaciones de trabajo con la Empresa.

Art. 3.º *Vigencia.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con efectos retroactivos a 1 de enero de 1992, con excepción de aquellas materias cuya regulación se prevea con diferente fecha.

Art. 4.º *Duración, prórroga y resolución.*—La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1993. La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Art. 7.º *Comisión de Garantía.*—Sus funciones serán de interpretación, vigencia y fiscalización del cumplimiento del Convenio, sin que puedan obstruir, en ningún momento, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancia de la representación de los trabajadores que negociaron el Convenio.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía, se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales (uno por cada representación) que deberán coincidir en las personas que negociaron el Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa.

Art. 8.º *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*—1. Crecimiento salarial: Para 1992 se incrementará la masa salarial de Convenio en el 6 por 100, resultante del IPC previsto para este año, que se fija en un 5 por 100, más un 1 por 100 adicional.

Para 1993 se incrementará la masa salarial del Convenio en el IPC previsto oficialmente por el Gobierno en ese año más un 1 por 100 adicional.

2. Cláusula de revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 y 1993 frente al 31 de diciembre de 1991 y 1992, respectivamente, un incremento superior al IPC previsto para cada uno de esos años, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC previsto.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992 y 1993, respectivamente, y para llevarla a efecto, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio, siguiéndose en la revisión idéntico criterio de reparto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º La organización del trabajo, de acuerdo a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, será facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.