

11775 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa KLM Cía. Real Holandesa de Aviación.*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa KLM Cía. Real Holandesa de Aviación (Cód. Convenio n.º 9003092) que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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 mayo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KLM CÍA. REAL HOLANDESA DE AVIACION

El articulado del presente XII Convenio Colectivo ha sido firmado por parte de la Representación de la Compañía K.L.M. por D. Fernando Bessa Cruz, Dña. Belén Sánchez Huete, D. Yves Tanguy y Dña. Irene Diéguez Flick, y por parte de la Representación Social el Comité de Empresa de Madrid formado por Dña. Teresa Herranz Bartolomé, Dña Ana Canfranc Llopis, Dña Ana Bartolomé Gutiérrez, D. Juan Manuel Esbri Rosales, Dña Carmina Gilarranz Lapeña y como Delegados de Personal del Centro de Trabajo de Barcelona, D. Dámaso Rabanal Bodelón y D. Manuel Silva Freije.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre K.L.M. Compañía Real Holandesa de Aviación y el personal que, contratado por la misma en España, le presta sus servicios.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, de ámbito interprovincial, se aplicará en todo el territorio del Estado Español donde K.L.M. tenga o pueda establecer Delegaciones o Centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente, excepto en aquellos contratos realizados como Personal de Alta Dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de Enero de 2.003 y finalizará el 31 de Diciembre de 2.003.

Será prorrogado automáticamente por períodos de un año natural (1.º de Enero a 31 de Diciembre) si no se hubiese denunciado, por cualquiera de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

Artículo 5. *Interpretación.*

Para la interpretación del presente Convenio y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria, en el término máximo de quince días laborables contados desde su convocatoria, de la que formarán parte dos representantes de la Empresa, quienes serán designados en cada caso concreto por ésta, y dos representantes de los trabajadores, que serán miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal o personas designadas por éstos de entre los empleados a los que les sea de aplicación el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

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

Artículo 6. *Compensación.*

Cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio, servirán para compensar y absorber las que pudieran fijarse por disposiciones legales.

CAPÍTULO II

Organización y participación

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La Dirección de KLM en España se reserva la facultad de la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Empresa y además, con respeto a las disposiciones legales, dicta las normas y regulaciones de carácter interno que no interfieran con lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 8. *Representación del personal.*

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

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos y tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa, y anualmente el «Annual Report» correspondiente.

Emitir informe en el plazo de 15 días cuando la fusión, absorción ó modificación del «estatus jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2. Emitir informe en el plazo de 15 días con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

2.1 Modificaciones ó cambios en la estructura de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2.2 Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

2.3 Planes de formación profesional de la Empresa.

2.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2.5 Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

6. Ejercer una labor:

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

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

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

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

9. Ser notificados de todos los contratos de trabajo realizados por la Dirección local de la Empresa, recibiendo una copia de los mismos incluyendo la denuncia de los contratos.

10. Recibir información de la Empresa sobre los sueldos.

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

En aquellos centros de trabajo en los que, según el Art. 62 del E.T., no pueda haber Delegado de Personal, los trabajadores de dichos Centros, podrán designar por mayoría de entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de otros Centros, quien actuará como su portavoz. Dicha decisión deberá ser suscrita por los afectados y comunicada tanto a la Dirección de la Empresa como a la Representación Social de los trabajadores.

El crédito de horas de cualquiera de los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrá ser acumulado, total o parcialmente, en uno o varios de ellos del mismo centro, sin rebasar el máximo total establecido.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación de los empleados.*

Todos los empleados estarán clasificados en uno de los grupos profesionales del Anexo VI, con su correlación de categoría laboral y descripción de funciones de acuerdo al Anexo I.

Anualmente y antes del 1 de abril, la Empresa expondrá en los tablones de anuncios una relación de la plantilla ordenada por grupos profesionales referida al año en curso y que incluya los siguientes datos:

1. Grupo profesional y Categoría laboral.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de ingreso.
4. Código departamento.

Copia de esta publicación se dará al Comité de Empresa y a los Delegados de personal.

En cada tablón de cada centro de trabajo se expondrá el censo de dicho centro.

CAPÍTULO IV

Ingresos, vacantes, ascensos, extinción del contrato

Artículo 10. *Contrataciones. Ingresos.*

La contratación del personal, efectuada de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a los pactos reflejados en este Convenio Colectivo se realizará, preferentemente, por tiempo indefinido, salvo en el caso que se estipule por tiempo determinado u otra modalidad, viniendo determinada en cualquier caso la naturaleza del contrato por la propia naturaleza de la necesidad a cubrir.

El personal será contratado por el Director General para España, quien fijará el centro y lugar del trabajo, y el superior a quien estará subordinado.

Los trabajadores admitidos se comprometen a no actuar en contra de los intereses de KLM y a guardar la necesaria confidencialidad, igualmente con respecto a las normas de KLM tanto internas como las contenidas en los diferentes manuales.

El contrato definitivo quedará condicionado:

1. Al resultado favorable de un examen médico realizado por un facultativo designado por la Compañía.
2. A la superación de un período de prueba que, para el personal a partir del grupo S5 no puede exceder de seis meses ni de dos para el resto de los trabajadores de los grupos S1, S2, S3 y S4.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Vacantes.*

Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan serán, preferentemente, cubiertos con el personal de la Compañía tal y como

prevé el Artículo 3 del presente Convenio, recurriéndose, únicamente, a la contratación del exterior cuando no existiese personal idóneo dentro de ella.

A tal efecto, la Empresa realizará las convocatorias que procedan, comunicándolas a todo el personal de la Empresa con una antelación mínima de 15 días.

Dichas convocatorias, en castellano o castellano e inglés, deberán especificar claramente puesto y lugar de trabajo, función, departamento, perfil y conocimientos requeridos, grupo y categoría laborales.

La Empresa decidirá de entre los varios posibles aspirantes la persona más adecuada para cubrir la vacante en cuestión. Si entendiese que no existe candidato idóneo podrá contratar personal del exterior.

Si algún aspirante hiciera constar fehacientemente su disconformidad con la decisión tomada podrá, hasta 48 horas laborables después de la comunicación, solicitar la mediación de la Representación Social de los trabajadores, informando de ello a la dirección de la empresa.

La Representación Social, conocido el caso, elevará, en el plazo máximo de 5 días laborables, informe a la Dirección, a cuyo objeto quedará facultada para realizar las consultas que estime oportunas y obtener la información que precise.

El período de prueba para todas las vacantes se fija en 3 meses y para aquellas vacantes que conlleven una superior categoría, el trabajador recibirá el nuevo salario una vez pasado el período de prueba sin carácter de retroactividad.

Al final de este período será confirmado en su puesto o reintegrado a su anterior función.

Si por no existir aspirantes o personal idóneo dentro de la plantilla local se acude a la contratación externa, el ingreso se efectuará por la categoría y salarios mínimos correspondientes al puesto a cubrir que, en ningún caso, podrá superar las condiciones ofertadas en la convocatoria fallida de vacante.

Artículo 12. *Ascensos.*

La Dirección de la Empresa podrá efectuar ascensos, entendiéndose éstos como la promoción del empleado.

Artículo 13. *Extinción del contrato.*

1. Por parte de la Compañía, la comunicación de extinción del contrato será efectuada por escrito por la Dirección General para España o persona que la sustituya.

2. El empleado deberá presentar por escrito su comunicación a la Dirección General para España a través de su superior inmediato.

3. Se respetará un plazo de preaviso de quince días, salvo en los casos de despido que podrá tener lugar con efectos inmediatos. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en este último caso, serán informados simultáneamente.

4. La Compañía podrá deducir la parte correspondiente de la remuneración del empleado por cada día de retraso en la comunicación.

5. Por jubilación del trabajador.

6. Por jubilación del trabajador, que tendrá lugar, siempre que pueda causar la correspondiente prestación, al cumplir la edad de 65 años, sin perjuicio de las que, con carácter anticipado, pudieran pactarse.

Artículo 14. *Traslados y desplazamientos.*

1. Los traslados se atenderán en su proceso a lo dispuesto en el Art.40 del Estatuto de los Trabajadores, procurándose por ambas partes armonizar sus respectivos intereses.

Acordado el traslado, con la categoría y salario correspondiente para el nuevo destino, si éste, por razones objetivas o personales suficientemente acreditadas, implicase cambio de residencia, se efectuará en las siguientes condiciones:

1.1 Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de euros 1.202,02.

1.2 Los gastos de traslado del empleado, su familia y enseres, que no superen los 30 metros cúbicos más 5 metros cúbicos por cada hijo, serán por cuenta de la Empresa.

1.3 Durante el tiempo que el empleado haya de alojarse en un hotel, percibirá el 50% de las dietas aplicables publicadas por KLM y serán por cuenta de la Empresa los gastos de hotel y lavandería. Cuando el empleado vaya acompañado de su pareja, ésta recibirá también el 50% de las dietas hasta un máximo de 1 mes. En caso de hijos, cada uno percibirá un 25% de las dietas hasta 1 mes de duración.

En el supuesto de supresión de un puesto de trabajo, la Compañía procurará proporcionar otro puesto al empleado afectado. Si este puesto

supusiera un traslado, se aplicarán las compensaciones previstas anteriormente.

2. Se entiende por desplazamiento la prestación de servicios en un centro de trabajo distinto del propio, por un período limitado y en ningún caso superior a 4 meses.

Estos desplazamientos que no deberán causar graves perjuicios al desplazado, deberán responder a necesidades operativas de los vuelos o especiales y perentorias de servicio y, previa consulta con los Delegados de personal, serán decididos por la Dirección. El personal afectado deberá ser notificado con el máximo posible de antelación.

El empleado que se tenga que desplazar podrá reclamar el 50% de las dietas aplicables publicadas mensualmente por KLM hasta un máximo de 4 meses, y en cuanto al alojamiento y transporte se estará a lo dispuesto por su Jefe de Departamento, siendo por cuenta de la Empresa dichos gastos.

No se considera que existe desplazamiento entre la ciudad y su Aeropuerto.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo. Descanso

Artículo 15. *Calendario y Jornada laboral.*

El calendario laboral será determinado año por año durante la vigencia del presente Convenio. Consistirá en el número de días laborables que arroje el deducir del total de días del calendario el número de sábados y domingos (o en caso de turnos con trabajo en los mismos de igual número de cualesquiera otros días) que tenga el calendario del año correspondiente más el número de fiestas oficiales publicadas por las autoridades estatales y autonómicas correspondientes, dos días más por el 24 y 31 de diciembre calculado como medio festivo y la festividad de la Virgen de Loreto como patrona de la aviación, así como el número de días laborables de vacaciones que corresponda a cada persona.

En el cálculo arriba expresado ningún día podrá ser deducido por más de un concepto.

En los días así obtenidos se aplicará, con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores al respecto, los horarios que según pactados se determinen para cada servicio y que vendrán reflejados en el Anexo II al presente Convenio.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral máxima será de treinta y siete horas treinta minutos de trabajo neto o efectivo en promedio anual, para todos los centros de trabajo en España.

El cómputo de las horas de trabajo podrá para todos los casos, efectuarse por períodos de hasta cuatro semanas y de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 16. *Descansos.*

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

Todos los empleados disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos, acumulables por períodos de hasta 14 días.

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 17. *Retribuciones. Conceptos retributivos.*

La retribución del personal de K.L.M. será la que le corresponda según el grupo profesional al que pertenezcan y función desarrollada, componiéndose de los siguientes conceptos:

Sueldo.—Son los importes establecidos como tales para cada grupo profesional, estando incluido en el mismo todos los conceptos que corresponden al empleado por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía, no admitiéndose ningún tipo de complemento de sueldo fuera de este.

Los sueldos mínimos para cada uno de los grupos se fijan en el Anexo VI de este Convenio. Los correspondientes a los empleados en plantilla al 31 de diciembre de 2002 están constituidos por sus sueldos a la indicada fecha (excluido antigüedad)

Antigüedad.—El día 1 de Enero de cada año se incrementarán de forma automática los salarios con un 1% del nivel del concepto sueldo al 31 de Diciembre inmediatamente anterior.

Anticipos.—El trabajador, y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Al disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener en cuenta que la ejecución de su petición requiere un plazo prudencial y razonable, debiendo realizarse la petición entre el 8 y el 15 de cada mes, recibíendose el anticipo entre el 16 y el 23 del mes en curso.

Artículo 18. *Otros conceptos retributivos.*

1. **Gratificaciones extraordinarias.**—Todo el personal percibirá una mensualidad, que comprenderá todos los conceptos retributivos, los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, y media mensualidad los días 15 de Marzo y 15 de Septiembre.

Estas gratificaciones extraordinarias irán devengándose conforme a los meses trabajados para el personal de nueva contratación.

2. **Premio.**—La permanencia en el trabajo se premiará con un mes de retribución, según el Art.17, a los 25 años de servicio y con dos meses de retribución a los 40 años de servicio.

3. **Formación profesional.**—La Compañía abonará el 50% de los gastos de estudios que sirvan para la formación de sus empleados. La utilidad y alcance de los gastos de los estudios se determinará en cada caso por la Empresa.

Una vez finalizados los estudios, en caso de que el empleado deje la Compañía por razones propias o por despido:

- 3.1 En el primer año, contado desde la conclusión de los estudios, el empleado tendrá que reembolsar a la Empresa la totalidad de lo abonado.
- 3.2 En el segundo año, reembolsará la mitad de lo abonado y
- 3.3 Ninguna cantidad una vez transcurridos los 2 primeros años.

Artículo 19. *Revisiones.*

La Compañía de acuerdo con la Representación Social, ha procedido a realizar lo siguiente:

Para 2003 a efectos de enero de este año:

1. Un incremento en concepto de I.P.C. del 4.0% sobre el sueldo a 31 de diciembre de 2002.

Artículo 20. *Compensación para comidas.*

Ver Anexo n.º III:

En jornadas trabajadas, K.L.M. contribuirá a los gastos de comida de sus empleados con las siguientes cantidades y si se dan las circunstancias que se señalan:

1. **Desayuno:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las 07:30 horas y que tengan un período de descanso contemplado en su horario de 15 minutos.
2. **Almuerzo:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las 13:00 horas, que además terminen su trabajo después de las 15:00 horas y que tengan un período de descanso de 45 minutos contemplado en su horario.
3. **Cena:** Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen antes de las 19:00 horas, que además terminen a las 21:00 horas o más tarde y que tengan un período de descanso de 45 minutos contemplado en su horario.

Para el personal sin ninguna de las compensaciones anteriores, por cada jornada trabajada, percibirá una ayuda refrigerio sin interrupción de jornada en la cuantía que señala el anexo III.

Artículo 21. *Compensación para transporte.*

K.L.M. contribuirá en el gasto de transporte de los empleados que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo mediante el abono a los mismos, por jornadas trabajadas, de la tarifa del transporte público (excluido taxi) en vigor.

KLM sólo contribuirá con una sola clase de transporte público.

Para los empleados que trabajen en los Aeropuertos esta compensación comprenderá exclusivamente el precio del transporte público entre el centro de trabajo y el centro de la ciudad correspondiente y para los empleados en la ciudad comprenderá el bono de 10 viajes de metro/bus, siendo efectiva a partir del mes en que en que se firma el Convenio.

El personal que efectúe turno de madrugada recibirá por cada turno 6,87 euros siendo necesario la autorización del Jefe del Departamento en caso de que el empleado presente un justificante por una cantidad mayor de 6,87 euros (ver anexo III). El mismo justificante será necesario para los empleados que salgan del aeropuerto más tarde que las 0:00 horas.

Para el personal que tenga que utilizar su propio vehículo para la habitual realización de su trabajo, será compensado con 0,32 euros por Km., a partir del 1 de enero de 2000 siendo necesaria la aprobación del Jefe de Departamento. La Empresa aplicará las leyes fiscales en vigor para este concepto.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria establecida en el propio Centro de Trabajo habitual y que previamente haya sido autorizada por su Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre incrementado en un 75%. En el caso de que por necesidades del servicio haya que remunerarlas será de acuerdo con lo especificado en el Anexo IV.

El personal que cumplida su jornada hubiera abandonado su servicio, tuviera que reincorporarse dentro de las doce horas siguientes nuevamente al trabajo por necesidades perentorias, percibirá, en concepto de trabajo intempestivo además de las horas extraordinarias que le correspondieran, idéntica compensación a la señalada en caso de horas festivas y nocturnas en caso de ser aplicable.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos o durante el horario de aplicación de horas nocturnas, sólo se retribuirán conforme al precio de hora extraordinaria, no pudiéndose acumular a ésta cualquier otra compensación.

Horas extraordinarias operativas.—El personal que presta sus servicios en los Aeropuertos se compromete a no abandonar el servicio y a realizar horas extraordinarias cuando así lo requieran irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada y las motivadas por:

Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular o charter de la Compañía.

Por asistencia a vuelos no programados que por cualquier incidencia aterrizasen en aeropuertos españoles en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.

Por irregularidades surgidas con pasajeros o sus equipajes.

Para el cálculo del salario hora tipo se establece la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo} + \text{Antigüedad}) * 15 \text{ pagas al año}}{\text{Número de horas al año}}$$

Estando el cociente definido como:

Días al año: 365.
 menos sábados: 52.
 menos domingos: 52.
 menos festivos: 14.
 menos vacaciones: 23.
 Total: 224.

Total - 224 días * 7.50 horas diarias = 1.680 horas anuales.

Para los empleados a tiempo parcial, se calculará de la siguiente manera:

Total 224 días * horas por semana por contrato/5 = horas anuales.

Artículo 23. *Horas nocturnas.*

Los empleados en servicio por lo menos durante quince minutos entre las 21.00 horas y las 07.00 horas tendrán una compensación según anexo V por hora trabajada o parte proporcional.

Esta compensación no será acumulable a cualquier otra compensación o concepto salarial previsto en el presente Convenio.

Artículo 24. *Horas festivas.*

Las jornadas laborales de los empleados que coincidan en domingos, festivos oficiales, Virgen de Loreto o los medios días del 24 y 31 de Diciembre tendrán una compensación según anexo V por hora trabajada o parte proporcional.

Esta compensación no será acumulable en caso de realización de horas extraordinarias en días festivos o domingos y en caso de horario nocturno.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, licencias, excedencia

Artículo 25.

El personal de plantilla disfrutará de 23 días laborables de vacaciones anuales contando desde Enero a Diciembre por cada año trabajado, prorrateándose por meses para el supuesto de extinción de contrato.

Dicho período de vacaciones aumentará en un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de 28 días laborables.

Como regla general las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. No obstante el personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de 10 días laborables como mínimo.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a 10 días laborables, forzosamente deberán disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente, siendo necesaria la autorización del Jefe del Departamento en caso contrario. Sin éste último requisito se perderá el derecho a su disfrute.

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

En la asignación de turnos, se dará prioridad a las necesidades del servicio y, en forma rotativa, a los empleados con hijos en edad escolar y en igualdad de condiciones a la antigüedad en la Empresa.

No más tarde del mes de Abril, la Empresa planificará y publicará las vacaciones de cada Departamento o Sección, remitiendo copia a la Representación Social del personal de cada centro de trabajo.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, las vacaciones no se devengarán excepto en la Incapacidad Temporal de los Trabajadores que será efectiva la suspensión a partir del segundo mes de Incapacidad Temporal. Esto último no será de aplicación para el supuesto de maternidad.

Artículo 26. *Licencias-Art. 37 del Estatuto.*

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

1. Por matrimonio: 14 días laborables.
2. Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural ampliable a dos días naturales si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
3. Por enfermedad o intervención grave de cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas: dos días naturales ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
4. Por fallecimiento de cónyuge e hijos: dos días laborables ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
5. Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos y hermanos de ambos miembros del matrimonio: dos días laborables, ampliable hasta cuatro, si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
6. Por nacimiento de hijo: dos días laborables ampliable hasta cuatro si fuere preciso efectuar un desplazamiento.
7. Por cambio de domicilio: un día natural.

Artículo 27. *Licencia no retribuida.*

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

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

Artículo 28. *Viajes de Servicio.*

1. Para los viajes de 1 día de duración fuera de España, el empleado tiene derecho a recibir las dietas de comida y el «dinero de bolsillo», sin necesidad de justificantes, conforme a la lista publicada por KLM Central y de acuerdo con las instrucciones contenidas en el «Service Trip Form».

En el caso de que KLM prescribiera una cantidad determinada para dicho viaje, el empleado sólo reclamará ésta última.

2. Para los viajes de 1 día dentro de España, el empleado podrá reclamar el gasto incurrido por el desayuno y la cena, así como el gasto de «dinero de bolsillo». En cuanto a la comida se estará a lo dispuesto en el art. 20.

3. Para los viajes de más de 1 día fuera de España, el empleado reclamará las dietas diarias según las cantidades publicadas en la lista de KLM Central, de acuerdo con las normas establecidas en el «Service Trip Form». El empleado que por motivo de asistencia a cursos o cualquier otro viaje de servicio, tenga que viajar en día festivo o de libranza, gozará del correspondiente día compensatorio lo más pronto posible después del regreso. Idéntica regla se aplicará en caso de curso en días festivos o de libranza, no compensándose de ninguna otra forma tales días festivos.

4. Para los viajes de más de 1 día dentro de España el empleado reclamará las dietas diarias según las cantidades publicadas en la lista de KLM Central, cuando:

Desayuno: No incluido en el Hotel.

Comida: Si la salida de origen es antes de las 14:00 o de destino después de las 14:00 horas.

Cena: Si la salida de origen es antes de las 20:00 horas o de destino después de las 20:00 horas.

Gastos de bolsillo: Por día calendario.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 29. *Abono durante enfermedad.*

1. Si finalizado el período de prueba el empleado estuviese impedido para la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al mismo con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2. En los supuestos de enfermedad común o profesional, incapacidad temporal y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y sus sueldos y antigüedad, de conformidad a la siguiente escala:

2.1 Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad: durante un mes.

2.2 Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos: durante tres meses.

2.3 Para el personal con más de dos años de antigüedad: seis meses.

2.4 Para el personal con más de 15 años de antigüedad: durante un máximo de 18 meses.

3. Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

3.1 Notificación telefónica y sin retraso a su jefe correspondiente.

3.2 Pasados tres días de la enfermedad, el trabajador exigirá, de su médico, la baja.

Los partes de baja/alta y confirmación de enfermedad serán entregados a la Empresa sin demora.

3.3 Si la Dirección de la Empresa, por razones objetivas que considere suficientes, decidiera contrastar el alcance de la contingencia que causa la baja, el trabajador vendrá obligado a facilitar dicha medida.

4. La plantilla pasará una vez al año revisión médica obligatoria, computándose el tiempo empleado como trabajado.

Artículo 30. *Beneficios sociales.*

KLM ha suscrito con Sanitas, S. A. Seguros una Póliza de Asistencia Sanitaria de la que pueden ser Asegurados, como beneficiarios, los empleados y las personas que estos designen en el cuestionario solicitud del Seguro. Durante la vigencia de los contratos de trabajo y de la Póliza, KLM cubrirá, mensualmente, el cincuenta por ciento de la actual prima neta mensual a cargo del empleado como Asegurado. Este cincuenta por ciento será abonado en la nómina, de la que también se descontará la totalidad de la prima neta a cargo del empleado mas las que correspondan por los demás Asegurados designados por él en el cuestionario solicitud del seguro y aceptados por SANITAS. KLM, de mutuo acuerdo con el Comité, como Tomador del Seguro, se reserva el derecho de cambiar de Aseguradora.

Artículo 31. *Uniformes.*

Se estará a lo dispuesto a las normas de KLM.

La limpieza del uniforme * será por cuenta de la Empresa y se realizará 6 veces al año o 2 veces al año dependiendo de la prenda. También será por cuenta de la Empresa el arreglo de la prenda nueva excepto cuando el empleado hubiere hecho mal uso de la misma.

Para la compensación anual de Zapatos, ver el Anexo VII.

* Blusa, chaqueta, pantalón y falda: 6 veces al año; Abrigo: 2 veces al año.

Artículo 32. *Seguro de vuelo y de actos de guerra.*

El presente Artículo contempla la eventualidad de muerte o invalidez en accidente aéreo en viaje efectuado por requerimiento de la Empresa o por actos de guerra o vandalismo o terrorismo en acto de servicio. Serán de aplicación en estos supuestos tanto las condiciones necesarias como las compensaciones previstas en el Convenio de KLM en los Países Bajos para el personal de Tierra en vigor en cada momento. Dichas regulaciones y compensaciones estarán a disposición de cualquier empleado.

Artículo 33. *Transporte «I.S.A.».*

La concesión de facilidades de transporte en KLM y en otras Cías. se ajusta a las normas internas «I.S.A.» de KLM que serán accesibles para todo el personal.

Sobre cualquier irregularidad serán informados el Comité de Empresa y los Delegados de personal.

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales y derogatorias

Disposición final 1.^a

Si cualquiera de las partes del presente Convenio quedara sin efecto por disposición de cualquier rango o resolución de cualquier clase, se entenderá que prevalece la disposición que la sustituyera, en ningún caso la resultante podrá contener situaciones menos ventajosas para los empleados.

Disposición final 2.^a

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de disposiciones laborales vigentes.

Disposición final 3.^a

La estructura salarial que figura en el Anexo VI será válida desde el 1 de enero de 2003.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio y sus Anexos anulan y sustituyen a los anteriores en todos y cada uno de sus aspectos.

ANEXO I

Personal administrativo, comercial, operaciones-vuelo

Las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo son las descritas en los descripciones de puesto de trabajo.

ANEXO II

Horarios

1. Dirección/Dirección Comercial/Ventas y Administración:

De Lunes a Jueves, 08,30 a 17,00 y el viernes, de 08.30 a 15.45.

En determinadas circunstancias y bajo mutuo acuerdo entre el empleado y el jefe del departamento, el horario puede ser alterado en media hora tanto en la entrada como en la salida.

2. Reservas y Grupos:

Turnos alternos:

Lunes a Jueves: 09,00 a 17,30.
09,30 a 18,00.

Viernes: 09,00 a 16,15.
09,30 a 16,45.
10,00 a 17,15.

3. Operaciones de Vuelo/Técnicos y Tráfico Carga-(excluyendo comercial). Pasajes.—Para aquellos empleados que, en directa relación con los vuelos, prestan sus servicios en los aeropuertos, serán fijados los horarios de trabajo, sea jornada completa o a tiempo parcial, cada mes, según requieran las necesidades de servicio, mediante turnos rotativos.

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

ANEXO III

Art. 20/Art. 21	2003 — Euros
1. Precio del Desayuno	3,44
2. Precio de la Comida y Cena	7,19
3. Ayuda refrigerio	3,75
4. Ayuda para transporte de madrugada	6,87

5. Paga de Incomodidad. Se abonarán 4,62 euros por hora aquellos empleados, que en su día libre, sean llamados, como máximo el día anterior para el día siguiente, por su supervisor para trabajar, a aquellos empleados que cumplidos su horario normal, y ya en su casa, sean llamados para volver al trabajo y a aquellos empleados que sean llamados para incorporarse antes de su horario habitual.

Se pagarán igualmente 9,24 euros adicionales como compensación por dos horas ida/vuelta a casa.

ANEXO IV

1. Precio de las horas extraordinarias: 175 por 100 del salario hora.

ANEXO V

	2003 — Euros
1. Precio horas festivas	9,06
2. Precio hora nocturna	6,56
3. Precio hora nocturna en días festivos	11,25

Estas compensaciones no se acumularán entre sí.

ANEXO VI

Grupos profesionales y tablas salariales

Grupo	Seg. Soc.	Sueldo		Aeropuerto	Ventas	Marketing revenue management	Administración/ Informática	Recursos Humanos	Carga	Técnico
		Min. €	Max. €							
S1	7	SMI	1.009,36	Agente de servicio al cliente nivel 1.				Mensajero.		
S2	5	835,90	1.345,80	Agente de servicio al cliente nivel 2.			Agente de Contabilidad nivel 1.	Recepcionista.		
S3	5	1.087,09	1.715,90	Agente de servicio nivel 3, con 2 años de experiencia en KLM o preparación equivalente.	Empleado Ventas/nivel 1.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 1.	Agente de Contabilidad nivel 2/ Empleado de Informática.		Empleado Servicio al cliente nivel 1.	
S4	5	1.184,19	1.906,55	Agente de servicio nivel 4 una función.	Empleado Ventas/nivel 2.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 2.	Agente de Contabilidad nivel 3.		Empleado Servicio al cliente nivel 2.	
S5	5	1.253,85	2.020,09	Agente de servicios/ multifuncional nivel 5.	Empleado Ventas/nivel 3.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 3.	Empleado contable nivel 1.	Empleado de Recursos Humanos.	Empleado de Servicio nivel 3/ Promotor de Ventas nivel 1.	Mecánico nivel 1.
S6	3	1.323,51	2.130,85	Oficial de Operaciones nivel 1.	Empleado Ventas/nivel 4.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 4.	Empleado Contable nivel 2/ Coordinador Informática.		Empleado de servicio al cliente nivel 4/ Coordinador Servicio al Cliente nivel 1/ Promotor de Ventas nivel 2.	Mecánico nivel 2.
S7	3	1.648,72	2.747,87	Oficial de Operaciones nivel 2.	Empleado Ventas/nivel 5.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 5.			Coordinador Servicio al Cliente nivel 2/ Promotor de Ventas nivel 3.	Ingeniero de tierra nivel 1.
S8	3	1.671,80	2.786,33	Oficial de Servicio.	Empleado Ventas/nivel 6.	Empleado Marketing/ Rev Mgmt/ Nivel 6.			Prom Ventas nivel 4 Supervisor Servicio al Cliente.	Ingeniero de tierra nivel 2.
S9	3	1.811,12	2.915,90	Adjunto Jefe de Escala.			Jefe de Informática.		Jefe Servicio al Cliente.	Ingeniero de tierra nivel 3.
M1	3	2.089,75	3.364,51	Jefe de Escala nivel 1.	Jefe de Ventas.	Jefe de Marketing Jefe de Revenue Management.	Jefe de Contabilidad.			Jefe de Mantenimiento en línea.
M2	1	2.229,07	3.869,17				Director Financiero.	Director de Recursos Humanos.		

ANEXO VII

Durante 2003 el precio de los zapatos para el personal con uniforme se fija en € 62,50 al año.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11776 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2003, de la Dirección General de Agricultura, por la que se autoriza la estructura de protección marca «Deutz-Fahr», modelo «Agrolux F», tipo cabina de dos puertas, válida para los tractores con marca «Deutz-Fahr», modelos que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los «tractores agrícolas» y sus «estructuras de protección para casos de vuelco», y a la vista de lo dispuesto en la Directiva 79/622/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los dispositivos de protección en caso de vuelco de los tractores agrícolas o forestales de ruedas (pruebas estáticas), y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/86 de 6 de junio por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques y semiremolques así como de partes y piezas de dichos vehículos, y en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 27 de julio de 1979 por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados, y de 28 de mayo de 1987 sobre Inscripción de Máquinas Agrícolas en los Registros Oficiales, resuelvo:

Autorizar la estructura de protección:

Marca: Deutz-Fahr.

Modelo: Agrolux F.

Tipo: Cabina de dos puertas.

Válida para el/los tractor/es marca: Deutz-Fahr, modelo/s Agrolux F 80 DT y Agrolux F 70 DT con homologación CE n.º e3*74/150*98/89CE0013.

El n.º de homologación asignado a la estructura es: e9-SV1-5009.

Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente autorización para otros tractores, solo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado al respecto en las disposiciones mencionadas.

Madrid, 20 de mayo de 2003.—El Director general, Rafael Milán Díez.

11777 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2003, de la Dirección General de Agricultura, por la que se autoriza la estructura de protección marca «New Holland», modelo «CS36», tipo cabina de dos puertas, válida para los tractores con marca «New Holland», modelos que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los «tractores agrícolas» y sus «estructuras de protección para casos de vuelco», y a la vista de lo dispuesto en la Directiva 79/622/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los dispositivos de protección en caso de vuelco de los tractores agrícolas o forestales de ruedas (pruebas estáticas), y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/86 de 6 de junio por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques y semiremolques así como de partes y piezas de dichos vehículos, y en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 27 de julio de 1979 por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados, y de 28 de mayo de 1987 sobre Inscripción de Máquinas Agrícolas en los Registros Oficiales, resuelvo:

Autorizar la estructura de protección:

Marca: New Holland.

Modelo: CS36.

Tipo: Cabina de dos puertas.

Válida para el/los tractor/es marca: New Holland, modelo/s TCE 40 (4WD), TCE 45 (4WD), TCE 50 (4WD), TCE 40 (2WD), TCE 45 (2WD) y TCE 50 (2WD) con homologación CE n.º e13*74/150*2000/25*0046.

El n.º de homologación asignado a la estructura es: SV1-e13-0035.

Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente autorización para otros tractores, solo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado al respecto en las disposiciones mencionadas.

Madrid, 20 de mayo de 2003.—El Director general, Rafael Milán Díez.

11778 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2003, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los Registros Oficiales de maquinaria agrícola de los tractores con marca «Valpadana», modelos que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores que se citan según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la homologación de los tractores agrícolas o forestales de ruedas, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/86 de 6 de junio por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques y semiremolques así como de partes y piezas de dichos vehículos, y en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas, de 27 de julio de 1979 por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados, y de 28 de mayo de 1987 sobre Inscripción de Máquinas Agrícolas en los Registros Oficiales esta Dirección General, resuelvo:

Primero:

1. Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola del/los tractor/es marca: Valpadana, modelo/s: 1640 4WD, 1645 4WD, 1650 4WD, 1640 HST 4WD, 1645 HST 4WD, 1650 HST 4WD, 1640 2WD, 1645 2WD, 1650 2WD, 1640 HST 2WD, 1645 HST 2WD, 1650 HST 2WD con homologación CEE n.º e3*74/150*2000/25*0023*00.

2. La potencia de inscripción de dicho/s tractor/es no ha sido establecida.

3. El/los citado/s tractor/es deberá/n ir equipado/s con la estructura de protección:

Marca: Valpadana.

Modelo: AP22.

Tipo: Bastidor de dos postes atrasado con contraseña de homologación n.º e13*86/298*2000/19*0029*00.

4. El/los mencionado/s tractor/es queda/n clasificado/s en el subgrupo 3.2 del anexo 1 de la Resolución de esta Dirección General de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 15 de enero de 1981 por la que se desarrolla la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, que establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Madrid, 20 de mayo de 2003.—El Director general, Rafael Milán Díez.

11779 *ORDEN APA/1542/2003, de 3 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de las subvenciones destinadas a la realización de acciones de información y promoción a favor de productos agrarios en terceros países.*

El Reglamento (CE) n.º 2879/2000, de la Comisión, de 28 de diciembre de 2000, establece las disposiciones de aplicación del Reglamento (CE)