

TABLA DE SALARIOS

	SUELDO BASE x 12			P.PPT	P.Est.	TOTAL x 12			P. Esp.	TOTAL JUL Y NAV x		
	A	B	C	x 12	x 12	A	B	C	x 2	A	B	C
FABRICA												
Encargado	80.194	82.899	77.922	2.940	8.232	99.366	94.071	89.094	5.880	94.074	88.779	83.802
Of. 1ª J/E	77.904	76.059	74.259	2.940	7.349	88.193	86.348	84.548	5.880	83.784	81.939	80.139
Oficial 1ª	74.229	72.758	71.318	2.940	3.233	80.402	78.931	77.491	2.940	77.169	75.698	74.258
Of. 2ª J/E	74.229	72.758	71.318	2.940	5.144	82.313	80.842	79.402	2.940	77.169	75.698	74.258
Oficial 2ª	71.290	70.185	69.098	2.940	3.233	77.463	76.358	75.271	2.940	74.230	73.125	72.038
Of. 3ª J/E	69.085	68.131	67.188	2.940	7.349	79.374	78.420	77.477	2.940	72.025	71.071	70.128
Oficial 3ª	67.175	62.853	58.808	2.940	3.233	73.348	69.026	64.981	2.940	70.115	65.793	61.748
Espec. J/E	58.796	54.222	50.006	2.940	5.144	66.880	62.306	58.090	2.940	61.736	57.162	52.946
Especialista	58.796	54.222	50.006	2.940	3.233	64.969	60.395	56.179	2.940	61.736	57.162	52.946
Peón J/E	49.977	---	---	2.940	5.144	58.061	---	---	2.940	52.917	---	---
Peón	49.977	---	---	2.940	3.233	56.150	---	---	2.940	52.917	---	---
Apren. 4º año	36.748	32.877	29.415	2.940	3.233	42.921	39.050	35.588	2.940	39.688	35.817	32.355
Apren. 3º año	29.398	25.680	22.431	2.940	3.233	35.571	31.853	28.604	2.940	32.338	28.620	25.371
Almacenero	74.229	61.858	51.548	2.940	3.233	80.402	68.031	57.721	2.940	77.169	64.798	54.488
Vigilante	66.145	55.120	45.934	2.940	3.233	72.318	61.293	52.107	2.940	69.085	58.060	48.874
Limpiadora	31.237	26.031	21.692	2.940	3.233	37.410	32.204	27.865	2.940	34.177	28.971	24.632

Vigencia Del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.982

15654

RESOLUCION de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Venezolana Internacional de Aviación, S. A.» (VIASA), y su personal en España.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 2 de abril de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal en España el día 14 de febrero del mismo año, habiéndose comunicado por la Comisión Negociadora con fecha 25 de abril de 1983, que se había procedido a efectuar las oportunas rectificaciones del texto del Convenio, y remitida la documentación preceptiva procedente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2. b), del Real Decreto 1040/1981,

de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA), y su personal en España.

IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑIA VENEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION, S. A.» (VIASA), Y SUS EMPLEADOS DE ESPAÑA

CAPITULO I

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Art. 1º.- OBJETO

El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones laborales entre VIASA (Venezolana Internacional de Aviación, S.A.) y el personal que le presta sus servicios en España.

Art. 2º.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

El ámbito será interprovincial y se aplicará en toda el Estado Español, donde la Empresa tenga o pueda establecer Delegaciones o Centros de trabajo.

Art. 3º.- AMBITO DE APLICACION PERSONAL

El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra fijo, que preste sus servicios en España.

CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 4º.- MODIFICACIONES

Toda norma de rango superior al presente Convenio, que establezca beneficios no contemplados en el mismo, será incluida automáticamente en éste, con efectos desde la entrada en vigor de dicha norma.

Art. 5º.- INTERPRETACION

Los conflictos originados entre los preceptos de dos ó más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 6º.- TIEMPO DE VALIDEZ

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del 1 de enero de 1983, hasta el 31 de diciembre de 1986, en cuya fecha quedará prorrogado por un año si no hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes, tres meses antes de su expiración.

Art. 7º.- GARANTIA PERSONAL

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las del anterior, respetando sin embargo las situaciones personales que consideradas globalmente y en cómputo anual representen una mejora sobre las acordadas en este Convenio.

Art. 8º.- ABSORCION Y COMPENSACION

Operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Art. 9º.- COMISION PARITARIA

Se establece la existencia de una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la Empresa y por dos cualquiera de los Delegados de Personal, que tendrá por cometido el conocimiento de las cuestiones que puedan derivarse de la aplicación e interpretación del presente Convenio, como trámite previo a la intervención de la jurisdicción competente prevista en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 10º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Comprende a la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL PERSONAL

Art. 11º.- PERSONAL

Los diversos grupos y categorías profesionales que se indican, son meramente enunciativos y no supone obligación de tener cubiertas las plazas enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

A.- PERSONAL FIJO : Son los empleados contratados por la Empresa para el desarrollo normal de sus actividades y se clasificará en los siguientes niveles profesionales :

NIVEL	EQUIVALENCIAS
NIVEL I	
Subalterno de Segunda	Botones
Subalterno de Primera	Ordenanzas
NIVEL II	
Auxiliar Adm. de Segunda	Auxiliares; de Tráfico, Reservas, Contabilidad, Operaciones, Catering, Carga y Aprendiz Mecánico,
Auxiliar Adm. de Primera	
NIVEL III	
Oficial de Cuarta	Agentes; de Tráfico, de Reservas, de Contabilidad, de Operaciones, de Catering, de Carga, Conductor, Mecanógrafo y Ayudante Mecánico sin Licencia.
Oficial de Tercera	
Oficial de Segunda	
Oficial de Primera	
NIVEL IV	
Jefe de Cuarta	Supervisores; de Operaciones, de Tráfico, de Reservas, de Contabilidad, de Catering, Secretarías, Promotores, Conductor y Ayudante de Mecánico sin Licencia.
Jefe de Tercera	
Jefe de Segunda	
Jefe de Primera	
NIVEL V	
Jefe Superior de Quinta	Supervisores; de Tráfico, Reservas, Contabilidad, Catering, Operaciones y Promotores.
Jefe Superior de Cuarta	
Jefe Superior de Tercera	
Jefe Superior de Segunda	
NIVEL VI	
Jefe Superior de Primera	Gerente Distrital de Ventas, Jefe de Contabilidad, Jefe de Ventas Carga, Jefe de Ventas Pasajeros, Jefe de Tráfico y Reservas, y Asistente al Jefe de Campo.

B.- PERSONAL EVENTUAL : Son los empleados contratados para realizar trabajos extraordinarios, cuya duración será regulada por medio de contrato suscrito de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12º.- RELACIONES LABORALES Y PLANTILLA

A.- Para la extinción, suspensión o modificación de las relaciones laborales, la Empresa actuará siempre de conformidad con lo establecido por la Ley. B.- El acento y cinco por ciento, como mínimo, de la plantilla de VIASA en España, deberá estar integrada por personal de nacionalidad española.

Art. 13º.- CENSO Y ESCALAFONES

En el mes de diciembre de cada año, la Empresa hará público un organigrama funcional y nominativo, así como un escalafón de su personal, en el que consignará la categoría laboral que corresponda a cada empleado, y los datos relativos a nº de orden en el libro de matrícula, fecha de nacimiento, destino, fecha de ingreso, fecha de efectividad de su categoría y sueldo bruto.

Art. 14º.- INGRESO

El ingreso en la Compañía se hará mediante contrato escrito, del que se entregará un ejemplar al interesado .

A requerimiento de la Empresa, el solicitante está obligado a someterse a un reconocimiento médico, y a un examen sobre cuestiones del ramo y otras que se relacionen con su contratación. La falsedad de los datos proporcionados por el solicitante puede determinar la nulidad del contrato y cese del trabajador, sin derecho a indemnización.

Art. 15º.- CONTRATACION

La contratación del nuevo personal se realizará por la Empresa previo el establecimiento de las condiciones y pruebas técnicas, experiencia, etc., que se determinen, dando preferencia, en igualdad de condiciones, al personal de nacionalidad española.

Art. 16º.- PUESTOS VACANTES

La Empresa cubrirá las vacantes preferentemente con personal de la misma, recurriendo a personal ajeno caso de que no existiese personal idóneo dentro del propio, a juicio de la Empresa, con la colaboración de los Delegados de Personal.

Art. 17º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

El empleado que realice trabajos de categoría superior a la profesional que él tuviese reconocida y ello por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. En caso de negativa de aquella y previo informe de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho el empleado a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, con la excepción, naturalmente, de las sustituciones por vacaciones, o por enfermedad, cuando esta no supere 90 días.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisa destinar a un empleado a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y poniendo todo ello en conocimiento de los Delegados de Personal.

Art. 18º.- INCAPACIDAD LABORAL

En caso de enfermedad, lesión o accidente, serán de aplicación las normas reglamentarias de la Seguridad Social, siendo obligación del personal la obtención y envío a la Empresa de los Partes de Baja, Confirmación y Alta, en un plazo máximo de siete días. El personal tendrá derecho a la reserva de puesto, mientras dure su enfermedad, lesión o accidente, de acuerdo con la normativa vigente.

La Empresa garantizará a sus empleados ilijos que enfermen, el complemento equivalente a la diferencia entre lo abonado por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la totalidad de la retribución fija percibida el último mes anterior a la enfermedad. La percepción del expresado complemento tendrá lugar hasta un máximo de quince meses.

Las empleadas que se encuentren en situación de suspensión de contrato por parto, gozarán durante un plazo de siete semanas de una com-

pensación equivalente a la diferencia entre lo abonado por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y su retribución fija.

Art. 19º.- CAPACIDAD Y ASCENSOS

La Empresa procurará la preparación y capacitación de su personal, mediante la celebración de cursos de ampliación de sus conocimientos profesionales, otorgándose al finalizar los mismos el oportuno documento acreditativo, caso de haber superado satisfactoriamente las pruebas correspondientes.

Por otra parte y con el objeto de establecer carrera para sus empleados, la Empresa se compromete a cubrir los cargos superiores vacantes con su propio personal si, a juicio de ella, reunen las pertinentes condiciones de capacidad y conocimiento; a tal efecto se tendrán en consideración también la antigüedad y otros méritos del candidato, sometiéndose siempre los promovidos a los períodos de prueba y exámenes que establezca la Empresa. En caso de igualdad de aptitudes y antigüedad, se dará preferencia al de mayor edad.

La Dirección de la Compañía notificará cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascensos, a los Delegados de Personal para conocimiento de todos los empleados de la Empresa.

Art. 20º.- DIMISION

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima de quince días si está incluido en los Niveles I al IV y de treinta días, si está en los Niveles V y VI. Cumplido este requisito, la Compañía está obligada a tener preparada la liquidación del cesante para su último día de trabajo.

CAPITULO VJORNADA DE TRABAJOArt. 21º.- JORNADA

A) La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para todo el personal de VIASA, computándose de tal modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria, el empleado se encontrará en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

B) Si por necesidades del trabajo hubiesen de efectuarse refuerzos, se recurrirá preferentemente a los empleados que desempeñen la misma función en el Departamento de que se trate.

C) En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo; en todo caso, entre el final de una jornada y el principio de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas, con excepción del caso de las horas extraordinarias que no se conceptúan como jornada laboral normal.

D) La jornada nocturna es la realizada entre las 22 horas y las 6 horas y su retribución equivaldrá al salario base hora incrementado en un 25%.

E) Se entiende por salario base hora el regulado por la normativa vigente.

F) En caso de emergencia los empleados deberán permanecer en sus puestos de trabajo hasta el cese de aquella, computándose las horas de exceso, como extraordinarias.

Art. 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

A) Se considerarán horas extraordinarias las prestadas voluntariamente por los empleados, a iniciativa de la Empresa, que sobrepasen el límite de la jornada laboral. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

B) En caso de que la Compañía considere necesario recurrir al personal que esté libre de servicio y lo comunique a éste, con una antelación nunca superior a 144 horas, ni inferior a 48, el trabajo prestado en dicho caso se considerará como horas extraordinarias. Si la comunicación citada se produjese con menor plazo, el trabajo se remunerará con el doble del salario base hora, teniendo en cuenta que en concepto de desplazamiento se computarán dos horas más.

Si la referida prestación de trabajo se produjese en días festivos o en jornada nocturna, se aplicará el tipo de incremento más beneficioso para el empleado, pero no podrán acumularse los previstos en el párrafo anterior y los establecidos para días festivos o para jornada nocturna.

C) La Empresa procurará que todos los empleados realicen su trabajo adicional de forma rotativa, de manera que todos puedan beneficiarse lo más equitativamente posible.

D) Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma :

- Hora extraordinaria diurna : Salario base hora, más el 75% del mismo.
- Hora extraordinaria nocturna : Salario base hora, más el 100% del mismo.
- Hora extraordinaria festiva diurna : Salario base hora, más el 125% del mismo.
- Hora extraordinaria festiva nocturna : Salario base hora, más el 150% del mismo.

Se considera hora extraordinaria festiva la prestada suplementariamente al turno normal que por horario haya sido preestablecido.

Estimando la naturaleza de servicio público que tiene la Empresa VIASA, así como el hecho de que las horas extraordinarias que hayan de prestarse no tienen como origen una planificación empresarial tendente al incremento de beneficios, sino que son motivadas siempre por causas incontroladas e imprevisibles, como retrasos, averías de aeronaves, condiciones climatológicas adversas, etc. tales horas extraordinarias nunca serán reputadas como estructurales.

Art. 23º.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

A) Dado el carácter de servicio público de las Compañías de Aviación se requiere de algunos Departamentos que trabajen los siete días de la semana. Ahora bien, con independencia de ello, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se procurará que el personal de Aeropuerto disponga de dos domingos libres al mes, como mínimo.

B) Los empleados que trabajen días festivos se pondrán de acuerdo con la Empresa para elegir entre gozar de un día de descanso compensatorio dentro de un plazo máximo de quince días- o el percibo económico de las horas realizadas.

C) En el primer caso, es decir, cuando el empleado haya elegido disfrutar del día de descanso compensatorio, se abonará el 50% del salario base hora. Si no utiliza dicho descanso, las horas prestadas en días festivos se abonarán a razón del salario base hora más el 50% del mismo, excepto en caso de horas nocturnas, que se abonarán a razón del salario base hora más el 75% del mismo.

D) Los empleados que trabajen los días 24 o 31 de diciembre así como el 10 de diciembre (día de la Patrona), tendrán una compensación de un día libre, a elegir por el empleado, sin derecho a remuneración compensatoria de ningún tipo.

CAPITULO VI

REMUNERACION

Art. 24º.- TABLA SALARIAL

A) La tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1982 es la siguiente:

<u>NIVEL</u>	<u>PESETAS</u>
Subalterno de segunda	31.465.-
Subalterno de primera	34.990.-
<u>NIVEL II</u>	
Auxiliar Administrativo de segunda	38.591.-
Auxiliar Administrativo de primera	48.681.-
<u>NIVEL III</u>	
Oficial de Cuarta	49.859.-
Oficial de Tercera	58.159.-
Oficial de Segunda	63.163.-
Oficial de Primera	71.508.-
<u>NIVEL IV</u>	
Jefe de Cuarta	75.881.-
Jefe de Tercera	83.850.-
Jefe de Segunda	88.191.-
Jefe de Primera	98.203.-
<u>NIVEL V</u>	
Jefe Superior de Quinta	104.539.-
Jefe Superior de Cuarta	114.885.-
Jefe Superior de Tercera	124.897.-
Jefe Superior de Segunda	135.570.-
<u>NIVEL VI</u>	
Jefe Superior de Primera	151.593.-

B) La expresada tabla salarial será incrementada el 1 de enero de 1983 con arreglo al aumento experimentado en el I.P.O. del año 1982, deduciendo del mismo al correspondiente al primer semestre de dicho año, el cual se viene abonando desde el día 1 de julio de 1982, de conformidad a lo que se estableció en el art. 24, apartado g del Convenio anterior.

C) Durante la vigencia del presente Convenio, la tabla salarial será incrementada cada día primero de año, con arreglo al I.P.O. y en la forma siguiente:

- Un 2% en forma lineal.
- Un 7% en forma proporcional.

D) La Compañía VIASA reconoce a sus empleados el incremento anual por antigüedad que establece el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A) El personal amparado por este Convenio percibirá las siguientes remuneraciones y bonificaciones anuales:

- Una paga mensual en junio.
- Una paga mensual en octubre.
- Una paga mensual en Navidad.

B) El día 15 de Marzo de 1983 y en atención al incremento de productividad que pretende el presente Convenio, la Empresa abonará una bonificación extraordinaria equivalente a media paga mensual.

-C) En los siguientes años de vigencia de este Convenio, la Empresa concederá una bonificación extraordinaria de media paga mensual en el caso de que la cifra anual de ventas, en pesetas, por años naturales, supere en un 25% la del año anterior, es decir, si las ventas del año 1983 han sobrepasado en un 25% las del año 1982, se abonará la expresada bonificación en el mes de marzo de 1984 y así sucesivamente.

Art. 26º.- COMPENSACION POR COMIDA

Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentre trabajando en las horas habituales de comer, dispondrá de 30 minutos de descanso, no computándose ello como jornada laboral y será compensado del gasto que se realice, con el abono de cantidad de acuerdo a las siguientes condiciones:

- <u>Desayuno</u>	§	Cuando esté trabajando entre las 06'00 y las 08'00 horas	75 ptas.
- <u>Comida</u>	§	Cuando termine de trabajar después de las 15'30 horas	250 ptas.
- <u>Cena</u>	§	Cuando esté trabajando entre las 20'00 y las 23'00 horas	250 ptas.

Estas cantidades serán revisadas con arreglo al incremento del I.P.O. cada vez que dicho índice supere el 10%.

Art. 27º.- TRANSPORTES

Los empleados que presten sus servicios en el Aeropuerto tendrán en cuenta las siguientes normas para sus desplazamientos:

1.- Habrán de utilizar con absoluta prioridad los medios de transporte que la Compañía ponga voluntariamente a su disposición.

En caso de que no existan dichos medios deberán utilizar los transportes públicos, siendo a cargo de la Empresa los gastos originados.

3.- En caso de que no puedan utilizarse los medios de transporte públicos, se buscará solución adecuada, de común acuerdo entre la Compañía y los empleados.

Art. 28º.- VIAJES Y DIETAS

Todo el personal que por necesidades de trabajo tenga que efectuar desplazamientos superiores a 50 kilómetros desde el Punto de Origen al Punto de Destino, a poblaciones distintas a su centro de trabajo, recibirá las siguientes dietas por día:

Desayuno	§	300 ptas.
Comida	§	1.100 ptas.
Cena	§	1.100 ptas.

Con la excepción de los desplazamientos al Aeropuerto de Reina Sofía de Tenerife, que tendrá el mismo tratamiento que los desplazamientos al Aeropuerto de Barajas.

El Hotel será necesariamente de 3 ó 4 estrellas y se abonará mediante factura del mismo. Tanto el día de salida como el día de llegada, cobrarán las dietas de la forma siguientes:

- a) Desayuno : Cuando comience el viaje antes de las 08'00 horas.
- b) Comida : Cuando regrese a su base después de las 14'00 horas.
- c) Cena : Cuando regrese a su base después de las 21'00 horas.

En el caso de que los viajes mencionados en este artículo se realicen el empleado en su propio vehículo, con la aprobación previa de la Empresa, tendrá una compensación económica de 16 pesetas por kilómetro, con la excepción de Canarias, que será de 12 pesetas por kilómetro. Este monto será revisado según los incrementos sufridos por el combustible, a razón del 50% sobre el porcentaje de incremento.

En todos los desplazamientos fuera del país, se percibirán las dietas siguiendo lo establecido en el Manual de Servicios de la Empresa.

El personal que a juicio de la Empresa, requiera por su trabajo una compensación por los gastos de transporte y representación, la recibirá en la cuantía pertinente, previa justificación.

Las cantidades previstas en este artículo serán incrementadas anualmente, con arreglo al I.P.O., excepto la compensación económica por kilometraje.

Art. 29º.- PERIODICIDAD DEL PAGO

El pago del salario será mensual y se abonará a partir del día 29 de cada mes, excepto el de Febrero, que será el día 26. El importe de las horas extraordinarias se abonará con el salario del mes siguiente al que se efectuaron.

Art. 30º.- RECIBO

El pago se hará mediante recibo duplicado en el que constará el salario del empleado y las deducciones que correspondan por impuestos y seguridad social.

Art. 31º.- 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, siendo facultativo de la Empresa ampliar esta cifra.

CAPITULO VII

VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEPCIONES

Art. 32º.- VACACIONES ANUALES

Todo el personal de la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida, establecida de la forma siguientes:

- a) El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta (30) días naturales.
- b) Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente de forma ininterrumpida, sin embargo el Empleado y la Empresa, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas en dos (2) periodos, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de nueve días.
- c) El trabajador deberá disfrutar de sus vacaciones dentro del año que le corresponda y no se le permitirá acumularlas para el año siguiente.

d) Si el empleado durante el disfrute de las vacaciones, sufriese interinamiento clínico o enfermedad, deberá notificarlo y justificarlo ante la Empresa en el plazo de 48 horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. La Empresa a través de su servicio médico, podrá comprobar por los medios que considere adecuados la veracidad de la enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esa causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

e) El personal que a su cese no haya disfrutado vacaciones podrá gozar las que le correspondan antes del cese, o pedir que se le incluya su importe en la liquidación, siendo este el único caso en que se abone compensación en metálico por vacaciones no disfrutadas.

f) La Empresa podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

g) Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia, a que las suyas, coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

h) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable. El procedimiento será sumario y preferente.

i) El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa. Los empleados conocerán las fechas que les correspondan, 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

j) Respetando los artículos anteriores, en caso de igualdad, tendrán preferencia, los empleados más antiguos de la Empresa.

Todo el personal que por necesidades del servicio y dado el carácter público del mismo, hubiese de disfrutar sus vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, percibirá el día 30 de septiembre una bonificación extraordinaria equivalente a seis días de salario.

Art. 33º.- PERMISOS Y LICENCIAS

A) La Compañía concederá permiso retribuido a los trabajadores que lo soliciten por causas y tiempos que se mencionen a continuación.

- 15 días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- 2 días por nacimiento de hijo o, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 3 días naturales por muerte de padres e hijos o cónyuge.
- 2 días naturales por muerte de hermanos, abuelos o nietos.
- 1 día natural por matrimonio de hermanos o hijos. Se tendrán en cuenta la duración del viaje en caso de que los acontecimientos expuestos sucedan fuera del lugar de trabajo del empleado, no contando en este caso el tiempo del desplazamiento.

B) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a UNA (1) HORA de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

C) La Compañía podrá conceder al personal fijo de plantilla, licencia sin sueldo siempre que medie causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa. Esta concesión estará siempre sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al disfrute periódico de vacaciones.

Art. 34º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y FORZOSAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 35º.- SERVICIO MILITAR

El personal fijo en plantilla que deba incorporarse al Servicio Militar con carácter forzoso, percibirá el 50% del último salario cobrado antes de su incorporación a filas. Será facultativo de la Empresa el que el empleado que esté cumpliendo el referido Servicio Militar, trabaje en sus horas libres, las que, en su caso, se abonarán de acuerdo al salario base hora.

CAPÍTULO VIII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 36º.- RÉGIMEN LEGAL DE PREMIOS, FALTAS, SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN

A) PREMIOS

Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de placer o estudio. La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma, por una sola vez en cada ocasión, para los empleados contratados en España:

- QUINCE AÑOS de servicio en VIASA : el 50% de un mes completo de salario.
- VEINTE AÑOS de servicio en VIASA : el 75% de un mes completo de salario.
- VEINTICINCO AÑOS de servicio en VIASA : un mes completo de salario.

B) FALTAS Y SANCIONES

1.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

2.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

FALTAS LEVES

- Hasta tres faltas de puntualidad en el transcurso de un mes.
- Falta de asistencia un día al mes.
- Abandono del trabajo sin causa justificada.
- Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo.
- Falta de aseo y limpieza en la persona en el vestir.

FALTAS GRAVES

- Falta de corrección para con el público, superiores, inferiores o compañeros.
- Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso de un mes.
- La falta de tres días de asistencia injustificada en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El quebranto de secreto ó violación ó reserva obligada.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo ó contra el debido respeto a sus superiores, compañeros ó sus subordinados.
- La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- Negligencia en el trabajo.

FALTAS MUY GRAVES

- La embriaguez habitual o tóxicomanía.
- Causarse una lesión voluntaria o cualquier acto que pueda constituir delito penal.
- La reiteración de faltas graves.

SANCIONES

- Por faltas leves : Amonestación verbal o por escrito.
- Por faltas graves : Amonestación pública, inhabilitación temporal, por plazo no superior a cuatro años para promoción. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a quince días.
- Por faltas muy graves : Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves

ves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX**OBLIGACIONES Y AGRAVIOS****Art. 379.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL**

- A) Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa durante la jornada laboral.
- B) Fijarse en los Reglamentos oficiales e instrucciones de trabajo publicadas por la Compañía y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
- C) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
- D) El personal que realice cobros o pagos de la Empresa, deberá avisar inmediatamente a su jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea un excedente o un déficit, indistintamente. La Empresa, analizará cada caso particular y determinará si el trabajador se hace cargo o no de la irregularidad.
- E) No solicitar ni aceptar gratificaciones sin conocimiento de la Empresa.

Art. 380.- AGRAVIOS

Toda persona que se sienta agraviada en su actuación en la Empresa, planteará personalmente a su jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción adecuada en el término de 48 horas.

En el supuesto de que recibiera aquella satisfacción o contestación previa notificación a su jefe inmediato, acudirá al jefe superior, y si en el término de 48 horas no quedara resuelto el agravio, queda en libertad de presentar por escrito ante la Dirección del Centro la misma, debiendo obtener satisfacción o contestación definitiva.

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

CAPITULO X**DISPOSICIONES VARIAS****Art. 392.- TRASLADOS**

Tanto para la movilidad funcional, como para la geográfica, se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación por gastos a que se alude en el apartado 2 del citado art. 40, se fija en la cantidad máxima de ciento ochenta mil pesetas, pagaderas a razón del 15.000 ptas. cada mes, siempre y cuando el empleado en cuestión continúe en el puesto a que ha sido trasladado. Los gastos de traslado de los enseres personales serán abonados por la Empresa, con independencia de la cantidad citada en el párrafo anterior.

Como plazo de incorporación al nuevo puesto se señala el de 30 días.

Art. 40.- UNIFORMES

A) La Compañía proveerá de uniformes a aquellos empleados que estén obligados a llevarlo, siendo las prendas facilitadas y su duración la siguiente:

Personal femenino

- Dos uniformes de verano y dos de invierno Dos años.
- Un abrigo Dos años.
- Un bolso Un año
- Cuatro blusas y dos jerseys Un año.

Personal masculino

- Uniforme de invierno (2 chaquetas y 2 pantalones) Dos años
- Dos corbatas Un año
- Uniforme de verano (2 pantalones) Dos años
- Cuatro camisas Un año
- Una gabardina Dos años

Personal de Rampa

- Un equipo completo de agua Dos años

B) La Empresa abonará anualmente, en Enero, para ayuda de calzado, la cantidad de 4.000 pts., a cada empleado que esté obligado a llevar uniforme, siendo la determinación del color a cargo de la Compañía.

C) El uniforme es propiedad de la Empresa, siendo obligación de los empleados cuidarlo y mantenerlo limpio, abonando sin embargo la Compañía el importe de cuatro limpiezas al año, mediante la presentación de la correspondiente factura.

Art. 41 OTRAS VENTAJAS

A) En las rutas VIASA, los empleados, sus cónyuges e hijos dependientes menores de edad, tendrán derecho a dos pasajes al año, con el 100% de descuento; los padres y suegros de los empleados tendrán derecho a un pasaje al año con el referido descuento.

B) Los hermanos menores de edad, no políticos, podrán beneficiarse de un pasaje al año con el 90% de descuento.

C) En cuanto a los pasajes para otras Líneas Aéreas y dentro de la tónica de colaboración de VIASA con sus empleados, se podrán solicitar por vacaciones o por razones personales, con un máximo de tres peticiones al año.

Art. 42.- PREVISION

La Empresa establecerá una Póliza de Seguro que cubra los riesgos de muerte natural o por accidente hasta un millón de pesetas, o bien asumirá el pago de la mencionada cantidad.

Art. 43.- TERMINACION DE DERECHOS

Todos los derechos y privilegios cesan en la fecha de terminación de la relación laboral, salvo en los casos de jubilación, en los que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la Empresa, de acuerdo al Art. 41 del presente Convenio.

Art. 44.- IDIOMAS

En concepto de ayuda para el estudio del idioma inglés, la Empresa abonará hasta un 75% del importe de las clases que reciban los empleados, con arreglo a las siguientes condiciones:

- La elección del Centro de Estudios se efectuará por el empleado, debiendo previamente la Empresa aprobar el importe del Curso.

+ La duración de los estudios no podrá ser superior a 3 años.

- La presente ayuda queda limitada a los empleados de los Niveles I, II, III y IV.

- La ayuda mensual consistirá en el abono del 50% del importe de las clases, recibiendo el 25% restante una vez se acredite a la Empresa haber obtenido el correspondiente Certificado de aprovechamiento.

- Si se cesan los estudios, sin causa justificada, no se podrá volver a solicitar ayuda económica de la Compañía, para su reanudación.

Art. 45.- CAJA DE AHORROS

Habiéndose elaborado los Estatutos de la Caja de Ahorros de los empleados, denominada CADEVAES, la Compañía VIASA, se compromete a abonar a la misma, durante este Convenio, una cantidad equivalente al 7% de la cantidad aportada por los empleados, con un límite máximo de 3.000 pts. por empleado y mes.

En la Junta Directiva de CADEVAES, la Empresa tendrá un representante, cuyo voto será igual al 50% del poder decisorio de dicha Junta.

CAPITULO XI

SUCESION, REPRESENTACION Y DIFUSION

Art. 46.- SUCESION DE EMPRESA

El cambio de titularidad de la Empresa, centro de trabajo de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral quedando el nuevo Empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Quando el cambio tenga lugar por acto inter vivos, el cedente y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuere declarada delictiva.

Art. 47.- REPRESENTACION DEL PERSONAL

La representación del personal se reestructurará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Para todo cuanto concierne a derechos y garantías de los representantes del personal, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 48.- DIFUSION DEL CONVENIO

La Empresa facilitará a cada empleado una copia del presente Convenio.

ANEXO AL "CONVENIO COLECTIVO"

REMUNERACION ANUAL PARA 1983 EN FUNCION DE LAS

HORAS TRABAJADAS:

NIVEL I	PESETAS
Subalterno de Segunda	561.968
Subalterno de Primera	618.078
NIVEL II	
Auxiliar Administrativo 2a	675.397
Auxiliar Administrativo 1a	836.008
NIVEL III	
Oficial de Cuarta	854.763
Oficial de Tercera	986.885
Oficial de Segunda	1.066.540
Oficial de Primera	1.199.390
NIVEL IV	
Jefe de Cuarta	1.269.000
Jefe de Tercera	1.395.853
Jefe de Segunda	1.464.916
Jefe de Primera	1.624.323
NIVEL V	
Jefe Superior de 5a	1.725.197
Jefe Superior de 4a	1.889.884
Jefe Superior de 3a	2.049.255
Jefe Superior de 2a	2.219.151
NIVEL VI	
Jefe Superior de 1a	2.474.219

15655

RESOLUCION de 8 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Ibérica de Autopistas, S. A. Concesionaria del Estado» («Iberpistas, S. A.»).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Ibérica de Autopistas, S. A. Concesionaria del Estado» («Iberpistas, S. A.»), recibido en esta Dirección General el día 28 de abril de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en los números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «IBERICA DE AUTOPISTAS, S. A. CONCESIONARIA DEL ESTADO» («IBERPISTAS, S. A.»)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— OBJETO Y AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre IBERPISTAS, S.A. Concesionaria del Estado y el Personal a su servicio y será de aplicación en sus Centros de Trabajo de las Provincias de Segovia, Avila y en los Centros de Trabajo que pudieran crearse durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 2.º.— AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al Personal de la Empresa IBERPISTAS, S.A. incluido en las categorías profesionales que figuran en el Anexo quedando excluidos quienes presten sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo-fijo, por obra o servicio determinado o estén sujetos a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de fijo de plantilla.

Artículo 3.º.— AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio se fija por un período de dos años computados a partir de 1.º de Enero de 1983. Los artículos de carácter económico tendrán revisión cuantitativa anual.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de un año de no ser objeto de denuncia de una de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación.

Caso de rescisión durante el período de vigencia se volverá, a efectos de negociación a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio precedente.

Artículo 4.º.— RELACION DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa y que se estiman compatibles con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 5.º.— VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de las facultades previstas por el apartado 5.º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente en su función de legalidad que tiene reconocida por la Ley.