

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22870 RESOLUCION de 10 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA).

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA) (código de Convenio número 9005402), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y, de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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, 10 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO ENTRE VENEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION, S. A. (VIASA), Y SUS EMPLEADOS EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones entre VIASA («Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima»), y el personal que le presta sus servicios en España.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación territorial.*—El ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado Español, donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra que preste sus servicios en España.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4.º *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. 5.º *Interpretación.*—Los conflictos originados entre los preceptos de dos o 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 a los conceptos cuantificables.

Art. 6.º *Tiempo de validez.*—El presente Convenio tendrá la vigencia de tres años, a partir de 1 de enero de 1993, hasta el 31 de diciembre de 1995, 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. 7.º *Absorción y compensación.*—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. 8.º *Comisión 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 inter-

vención de la jurisdicción competente prevista en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

CAPITULO IV

Organización del personal

Art. 10.º *Personal.*—Los diversos grupos y categorías profesionales que se indican, son meramente enunciativos y no supone obligación de tener cubiertas las categorías enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

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

Niveles	Equivalencias
Nivel I:	
Subalterno de Segunda. Subalterno de Primera.	Botones. Ordenanza.
Nivel II:	
Auxiliar Administración de Segunda. Auxiliar Administración de Primera B. Auxiliar Administración de Primera A.	Auxiliares de tráfico, reservas, contabilidad, operaciones, catering, carga, aprendizaje mecánico.
Nivel III:	
Oficial de Cuarta. Oficial de Tercera B. Oficial de Tercera A. Oficial de Segunda. Oficial de Primera B. Oficial de Primera A.	Empleados Administrativos de: Tráfico, Reservas, Contabilidad de Operaciones, Catering, Carga, Mecanografía, Conductor y Ayudante de Mecánico sin licencia.
Nivel IV:	
Jefe de Cuarta. Jefe de Tercera B. Jefe de Tercera A. Jefe de Segunda. Jefe de Primera B. Jefe de Primera A.	Empleados Administrativos Superiores de: Tráfico, Reservas, Contabilidad, Catering, Secretaria, Promotores y Ayudantes de Mecánico con Licencia.
Nivel V:	
Jefe Superior de Quinta. Jefe Superior de Cuarta B. Jefe Superior de Cuarta A. Jefe Superior de Tercera B. Jefe Superior de Tercera A. Jefe Superior de Segunda B. Jefe Superior de Segunda A. Jefe Superior de Primera B.	Subjefe de Tráfico, Reservas, Contabilidad, Catering, Operaciones y Promotores.
Nivel VI:	
Jefe Superior de Primera A.	Gerente Distrital de Ventas, Jefe de Contabilidad, Jefe de Ventas Carga, Jefe de Ventas de Pasaje, Jefe de Tráfico y Asistente de 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. 11. *Relaciones laborales.*—Para la extinción, suspensión o modificación de las relaciones laborales, la Empresa actuará siempre de conformidad con lo establecido por la Ley.

Art. 12. *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 número de orden en el libro de matrícula, fecha de nacimiento, destino, fecha de ingreso, fecha de efectividad de su categoría.

Art. 13. *Ingreso.*—El ingreso a la Compañía se producirá por superación de las pruebas a que la Empresa considere oportuno someter a los aspirantes. A requerimiento de la Empresa, el solicitante está obligado a someterse a un reconocimiento médico. La falsedad de los datos proporcionados por el solicitante puede determinar la nulidad del contrato y cese del trabajador, sin derecho a indemnización.

Art. 14. *Contratación.*—La contratación se producirá mediante contrato escrito del que se entregará un ejemplar al interesado.

Art. 15. *Puestos vacantes.*—La Empresa cubrirá las vacantes preferentemente con el 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. 16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—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 el año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. En caso de negativa de aquélla 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 retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice con la excepción naturalmente de las sustituciones por vacaciones, o por enfermedad, cuando ésta no supere noventa 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. 17. *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 tres días. El personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, mientras dure su enfermedad, lesión o accidente, de acuerdo a la normativa vigente.

En caso de enfermedad, la Empresa garantizará a sus empleados fijos que enfermen, el complemento equivalente a la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y la totalidad del salario fijo percibido en el último mes anterior a la enfermedad, siempre y cuando concurren estas dos circunstancias: Informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa e inexistencia en el empleado de baja por enfermedad, durante los doce meses anteriores. Dicho complemento se abonará con efectos al primer día de enfermedad y durante quince meses, como máximo.

En caso de operación quirúrgica, la Empresa abonará el referido complemento, sin tener en cuenta las bajas por enfermedad habidas anteriormente.

En caso de accidente laboral no registrará ninguna limitación recogida en este artículo.

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 compensación equivalente a la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y su retribución fija.

Art. 18. *Capacitación y ascensos.*—La Empresa procurará la preparación y capacitación de sus empleados, mediante la celebración de cursos continuados de ampliación de sus conocimientos profesionales, otorgándoles al finalizar el mismo 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 sí, a juicio de ella, reúnen las pertinentes condiciones de capacidad y conocimiento. A tal efecto se tendrá en consideración también la antigüedad y otros conocimientos del candidato, sirviendo como puntuación los cursos recibidos en igualdad de condiciones que los res-

tantes candidatos, 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 empleado de mayor edad.

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

Art. 19. *Dimisión.*—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 III y de treinta días si está en los niveles IV y V. Cumplido este requisito, la Compañía está obligada a tener preparada la liquidación del cesante para su último día de trabajo.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 20. *Jornada:*

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

B) Si por necesidades de 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 diarias 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 de las horas extraordinarias que no se conceptúan como jornada laboral normal.

D) En caso de emergencia los empleados deberán permanecer en sus puestos de trabajo hasta el cese de la misma, computándose las horas de exceso como extraordinarias. Considerando como emergencia cualquier incidencia que requiera personal al finalizar la jornada laboral.

E) La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las seis horas y su retribución equivaldrá al salario hora base incrementado en un 25 por 100.

Art. 21. *Horas extraordinarias:*

A) Se consideran horas extraordinarias las prestadas 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) Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Hora extraordinaria diurna: Salario hora base, más el 75 por 100 del mismo.

Hora extraordinaria nocturna: Salario hora base, más el 100 por 100 del mismo.

Hora extraordinaria festiva diurna: Salario hora base, más el 125 por 100 del mismo.

Hora extraordinaria festiva nocturna: Salario hora base, más el 150 por 100 del mismo.

Se considera hora extraordinaria festiva la prestada suplementariamente en el día que se haya considerado festivo dentro del turno normal que por horario haya sido preestablecido.

Estimando la naturaleza del 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 a incremento de beneficios, sino que son motivadas siempre por causas incontroladas e impredecibles, como retrasos, averías de aeronaves, condiciones climatológicas adversas, etc., tales horas extraordinarias serán de obligada realización por parte del personal.

Art. 22. *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 del aeropuerto disponga de dos domingos libres al mes, como mínimo.

B) Siempre respetando el derecho al descanso semanal, los empleados que tengan jornada laboral en 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 por 100 del salario hora base. Si no utiliza dicho descanso, las horas prestadas en días festivos se abonarán a razón del salario hora base más el 50 por 100 del mismo excepto en caso de horas nocturnas, que se abonarán a razón del salario hora base más el 75 por 100 del mismo.

D) Los empleados que trabajen los días 24 y/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

Remuneración

Art. 23. *Tabla salarial.*

A) La tabla salarial vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 será la siguiente:

	Pesetas
Nivel I:	
Subalterno de Segunda	97.802
Subalterno de Primera	105.170
Nivel II:	
Auxiliar de Administración de Segunda	112.691
Auxiliar de Administración de Primera B	122.661
Auxiliar de Administración de Primera A	133.775
Nivel III:	
Oficial de Cuarta	136.238
Oficial de Tercera B	144.060
Oficial de Tercera A	153.579
Oficial de Segunda	164.038
Oficial de Primera B	172.047
Oficial de Primera A	181.471
Nivel IV:	
Jefe de Cuarta	190.611
Jefe de Tercera B	198.378
Jefe de Tercera A	207.261
Jefe de Segunda	216.332
Jefe de Primera B	222.521
Jefe de Primera A	237.251
Nivel V:	
Jefe Superior de Quinta	250.490
Jefe Superior de Cuarta B	260.937
Jefe Superior de Cuarta A	272.108
Jefe Superior de Tercera B	282.338
Jefe Superior de Tercera A	293.028
Jefe Superior de Segunda B	303.734
Jefe Superior de Segunda A	315.326
Jefe Superior de Primera B	323.490
Nivel VI:	
Jefe Superior de Primera	348.810

B) La expresada tabla salarial, vigente durante 1993, será incrementada el 1 de enero de 1994 con arreglo al aumento experimentado en el IPC del año 1993.

C) Igual sucederá el 1 de enero de 1995, momento en que se incrementarán los salarios de acuerdo con el IPC correspondiente al año 1994, que señale el Gobierno de España a través de sus Organismos correspondientes.

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

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias:*

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

Una paga mensual en junio.

Una paga mensual en octubre.

Una paga mensual en Navidad.

B) En los siguientes años de vigencia de este Convenio y en el caso de que la cifra anual de ventas, en pesetas, supere en condiciones homogéneas a la del año anterior incrementada en el IPC más cinco puntos, la Empresa concederá una bonificación de media paga mensual. Por cada punto adicional de incremento sobre el porcentaje establecido más arriba, se establecerá una bonificación de un día de salario sobre los quince antes citados.

Independientemente del objetivo señalado y de su realización anual, la cuantía de ventas tomada como referente se verá en todo incrementada con el IPC de cada año más cinco puntos.

Art. 25. *Compensación 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 o cenar, dispondrán de cincuenta minutos de descanso, no computándose ello como jornada laboral, y será compensado del gasto que realice, con el abono de las siguientes cantidades:

Desayuno: Cuando esté trabajando desde las seis hasta las ocho horas (200 pesetas).

Comida: Cuando esté trabajando desde las catorce treinta hasta las dieciséis horas (700 pesetas).

Cena: Cuando esté trabajando desde las veinte hasta las veintitrés horas (700 pesetas).

Los empleados que por razones de servicio tengan que efectuar doble turno de jornada laboral tendrán derecho al cobro del almuerzo o la cena, sin disfrute del tiempo del mismo. Estas cantidades serán revisadas con arreglo al incremento del IPC anualmente.

Art. 26. *Transporte.*—Los empleados 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.

2. En caso de que no existan dichos medios deberán utilizar los transportes públicos siendo a cargo de la Empresa los gastos originados por lo que se abonará la cantidad de 12.100 pesetas al personal del aeropuerto.

Art. 27. *Viajes y dietas.*—Todo el personal que por necesidades de trabajo tenga que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a su centro de trabajo, en horario coincidente con los especificados a continuación para desayuno, comida y/o cena, recibirán las siguientes cuantías por día:

Desayuno: 600 pesetas.

Comida: 2.400 pesetas.

Cena: 2.400 pesetas.

Con excepción de los desplazamientos al aeropuerto Reina Sofía, de Tenerife, que tendrá el mismo tratamiento que los desplazamientos al aeropuerto de Barajas. Los horarios para el devengo de las dietas serán los siguientes:

A) Desayuno: Cuando comience el viaje antes de las ocho horas.

B) Comida: Cuando regrese a su base después de las catorce horas.

C) Cena: Cuando regrese a su base después de las veintiuna horas.

El hotel será necesariamente de tres o cuatro estrellas y se abonará mediante factura del mismo, utilizándose preferentemente aquellos que la Compañía tenga concertados.

En caso de que los viajes mencionados en este artículo los realice el empleado con su propio vehículo, con la aprobación previa de la Empresa, tendrá una compensación económica de 30 pesetas por kilómetro, con la excepción de Canarias, que será de 26 pesetas por kilómetro. Este monto será revisado según las oscilaciones sufridas por el combustible, a razón del 50 por 100 sobre el porcentaje de variación.

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

El personal que a juicio de la Empresa requiera por su trabajo una compensación por los gastos de locomoción y representación durante la jornada laboral, recibirá 12.100 pesetas por el primer concepto y 10.000 pesetas por el segundo. A partir de esta cantidad deberá justificarse.

Las cantidades previstas en este artículo serán revisadas anualmente, de acuerdo con la Empresa.

Art. 28. *Periodicidad del pago.*—El pago del salario será mensual y se abonará el 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. 29. *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. 30. *Anticipos*.—El trabajador y con su autorización sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, siendo facultativo de la Empresa ampliar esta cifra.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 31. *Vacaciones anuales*.—Todo el personal de la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida, establecida en la forma siguiente:

A) El personal disfrutará de un período de vacaciones de veintidós días laborales.

B) Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente de forma ininterrumpidas, sin embargo el empleado y la Empresa, de mutuo acuerdo podrán fraccionarlas en dos períodos, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de siete días.

C) El trabajador deberá disfrutar 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 vacaciones sufriese internamiento clínico o enfermedad deberá notificarlo y justificarlo ante la Empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas, no computándose a efecto de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esta causa se disfrutarán cuando las necesidades de 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 éste el único caso 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 productividad de la misma, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

G) Cuando exista 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 por la Empresa; los empleados conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

Una vez efectuado el programa anual de turnos de vacaciones de personal, si por necesidades especiales del servicio la Empresa requiriese incrementar el trabajo en cualquier época del año y, en su consecuencia, modificar los turnos establecidos, otorgará una bonificación extraordinaria equivalente a seis días de salario a aquellos empleados que hubiesen visto modificado su referido turno de vacaciones.

Art. 32. *Permisos y licencias*.

A) La Compañía concederá permiso retribuido a los trabajadores que lo soliciten por causas y tiempo que se mencionan a continuación:

Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un 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 forma legal o convencional un período determinado, se estará en lo que ésta disponga en cuanto a duración y a su compensación económica.

Tres días naturales por muerte de padre, hijos o cónyuge.

Dos días naturales por muerte de hermanos, abuelos o nietos.

Un 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 nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en 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 media causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa. Esta concesión estará siempre sujeta a las necesidades de servicio y no podrá unirse al disfrute periódico de vacaciones.

Art. 33. *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 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 de dos años, y no mayor de 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. La realización durante la excedencia voluntaria de actividad laboral concurrente supondrá la automática cancelación de la excedencia y cualquier derecho de ello derivado.

4. 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 del 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.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso 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.

6. El trabajador excedente voluntario 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.

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

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 34. *Régimen legal de premios, faltas, sanciones y prescripción*:

Premios: A) Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de planes o estudio. La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

Quince años de servicio en VIASA: El 50 por 100 de un mes completo de salario.

Veinte años de servicio en VIASA: El 75 por 100 de un mes completo de salario.

Veinticinco años de servicio en VIASA: Un mes completo de salario.

Faltas: B) 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 requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otras minoraciones 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 de 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.

Las falta de tres días de asistencia injustificada en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

El quebranto de secreto o violación o reserva obligada.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto a sus superiores, compañeros o 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 toxicomanía.

Causarse un lesión voluntaria o cualquier acto que pueda constituir delito penal.

La reiteración de faltas graves.

Sanciones C):

Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito o suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

La imposición de faltas graves o muy graves requerirán de previa audiencia al sindicato que estuviera afiliado el trabajador o, en su defecto, a los delegados del personal.

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 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. 35. 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 la 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 en particular y determinará si el trabajador se hace cargo o no de su irregularidad.

E) No solicitar ni aceptar gratificaciones sin conocimiento de la Empresa.

Art. 36. *Agravios.*—Toda persona que se siente agraviada en su actuación en la Empresa planteará a su jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción adecuada en el término de cuarenta y ocho horas.

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

Cuando tal contestación fuera no satisfactoria podrá en última instancia acudir a la Dirección General de la Compañía, quien 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. 37. *Edad de jubilación forzosa.*—Al amparo de lo previsto en el segundo párrafo de la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer como límite de permanencia en activo los sesenta y cinco años de edad, a cuyo cumplimiento todos los trabajadores de plantilla fija de la Empresa habrán de causar baja por jubilación forzosa.

En consecuencia, los empleados que a la fecha de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» cumplan o hayan cumplido con anterioridad a dicha fecha la edad de sesenta y cinco años serán dados de baja como jubilados en la Compañía.

No obstante la obligatoriedad de la jubilación a la edad de sesenta y cinco años, se establece una excepción para aquellos trabajadores que al cumplimiento de dicha edad no tuvieran cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación. En este supuesto, el trabajador podría permanecer excepcionalmente en activo hasta completar el período mínimo de cotización,

produciéndose la jubilación de forma automática el día siguiente a aquel en que dicho período se hubiera completado.

Art. 38. *Traslados.*—Tanto por 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 la que se alude en el apartado 2 del citado artículo 40 se fijará en la cantidad máxima de 180.000 pesetas, pagaderas a razón de 15.000 pesetas cada mes, siempre y cuando el empleado en cuestión continúe en el puesto a que ha sido trasladado. Los gastos de traslados 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 señalará el de treinta días.

Art. 39. Otras ventajas:

A) En las rutas de VIASA, los empleados, sus cónyuges e hijos tendrán derecho a dos pasajes al año, con el 100 por 100 de descuento; los padres y suegros de los empleados tendrán derecho a un pasaje al año con el referido descuento. Este beneficio será también aplicable en aquellos casos de convivencia marital, debiendo justificar fehacientemente la misma durante dos años, con el oportuno certificado.

B) Los hermanos menores de edad no políticos podrán beneficiarse de un pasaje al año con el 90 por 100 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 cuatro peticiones al año.

Art. 40. *Previsión.*—La Empresa establecerá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte natural o por accidente de 3.000.000 de pesetas, o bien asumirá el pago de la citada cantidad.

Art. 41. *Terminación de derechos.*—Todos los derechos y privilegios cesan en la fecha de terminación de la relación laboral, salvo en los casos de jubilación, en lo que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la Empresa de acuerdo al artículo 39 del presente Convenio.

Art. 42. *Fondo de pensiones y acción social.*—Habiéndose elaborado los Estatutos del Fondo de Pensiones y Acción Social de los empleados denominado FASDEVAES, la Compañía VIASA se compromete a abonar al mismo durante este Convenio una cantidad equivalente al 75 por 100 de la cantidad aportada por los empleados, con un límite máximo de 6.000 pesetas por empleado y mes.

CAPITULO XI

Sucesión, representación y difusión

Art. 43. *Sucesión de la Empresa.*—El cambio de titularidad de la Empresa, centro de trabajo o 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 del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, 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 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 fuera declarada delito.

Art. 44. *Representación del personal.*—La representación del personal se reestructurará 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. 45. *Difusión del Convenio.*—La Empresa facilitará a cada empleado una copia del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Ambas partes acuerdan compensar la no modificación de las tablas salariales durante todo el año 1993 en relación con las vigentes a 31 de diciembre de 1992, el incremento de productividad media experimentado en el presente ejercicio, así como todas y cuantas modificaciones haya sufrido el anterior Convenio Colectivo, con la concesión por parte de la Empresa de una gratificación económica equivalente al 5,4 por 100 del monto retributivo total anual que cada trabajador tuviera reconocido el 1 de enero de 1993.

Esta gratificación, que no tendrá repercusión en tabla salarial ni en ningún otro concepto retributivo, se abonará de una sola vez el 13 de agosto de 1993.