

**4072** *RESOLUCION de 29 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Venezolana Internacional de Aviación» (VIASA) y su personal en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Venezolana Internacional de Aviación» (VIASA) y su personal en España, que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 1987, de una parte, por los Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VENEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION» (VIASA) Y SU PERSONAL 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 cuatro años, a partir del 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1990, 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 *Garantía personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las del anterior, respetando sin embargo las situaciones personales que considerados globalmente y en cómputo anual representen una mejora sobre las acordadas en este Convenio.

Art. 8.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. 9.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 intervención de la jurisdicción competente prevista en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

### CAPITULO IV

#### Organización del personal

Art. 11. *Personal.*—Los diversos grupos y categorías profesionales que se indican son meramente enunciativos y no suponen 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:

Nivel	Equivalencia
Nivel I: Subalterno de segunda. Subalterno de primera.	Botones. Ordenanza.
Nivel II: Auxiliar administrativo de segunda. Auxiliar administrativo de primera B. Auxiliar administrativo de primera A.	Auxiliares de Tráfico, Reservas, Contabilidad, Operaciones, «Catering», Carga, Aprendiz 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, Mecanógrafa, 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, de Carga, Jefe de Ventas de pasajes, Jefe de Tráfico y Asistente de Jefe 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. 12. *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 75 por 100, como mínimo, de la plantilla de VIASA España, deberá estar integrado por personal de nacionalidad española.

Art. 13. *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 y sueldo bruto.

Art. 14. *Ingreso.*—El ingreso a 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 relacionadas 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. 15. *Contratación.*—La contratación del nuevo personal se realizará por la Empresa, previo el establecimiento de las condiciones y pruebas técnicas, experiencia, etcétera, que se determinen, dando preferencia, en igualdad de condiciones, al personal de nacionalidad española.

Art. 16. *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. 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—El empleado que realice trabajos de categoría superior a la profesional que él tuviese reconocido 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 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 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. 18. *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.

A partir de un mes de enfermedad y si existiese informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa, esta garantizará a sus empleados fijos 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. En los casos de operación quirúrgica debida a enfermedad, o de enfermedad que supere los treinta días, no regirá la limitación del primer mes, pero siempre con el informe médico antes citado, y en el caso de que no hubiese existido, en el plazo de los doce meses anteriores, ninguna baja por enfermedad. En cualquier caso es facultad discrecional de la Empresa no aplicar la aludida limitación.

En los casos de accidente laboral no regirá 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 el Seguro Obligatorio de Enfermedad y su retribución fija.

Art. 19. *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 si, 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 restantes candidatos, sometándose 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. 20. *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 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. 21. *Jornada.*

A) La jornada de trabajo será de 1.776 horas anuales para 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 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 el salario base hora incrementado en un 25 por 100.

#### Art. 22. *Horas extraordinarias.*

A) Se consideran 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 ciento cuarenta y cuatro horas ni inferior a cuarenta y ocho, 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 al mismo porcentaje. 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 los 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 por 100 del mismo.

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

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

Hora extraordinaria festiva nocturna: Salario base hora, 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.

Estimada 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 nunca serán computadas como estructurales.

#### Art. 23. *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) 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 base hora. Si no utiliza dicho descanso, las horas prestadas en días festivos se abonarán a razón del salario base hora más el 50 por 100 del mismo, excepto en caso de horas nocturnas, que se abonarán a razón del salario base hora 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. 24. Tabla salarial.

A) La tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1986 será la siguiente:

	Pesetas
<b>Nivel I:</b>	
Subalterno de segunda .....	54.898
Subalterno de primera .....	59.374
<b>Nivel II:</b>	
Auxiliar Administrativo de segunda .....	63.943
Auxiliar Administrativo de primera B .....	70.000
Auxiliar Administrativo de primera A .....	76.519
<b>Nivel III:</b>	
Oficial de cuarta .....	78.247
Oficial de tercera B .....	83.000
Oficial de tercera A .....	88.782
Oficial de segunda .....	95.134
Oficial de primera B .....	100.000
Oficial de primera A .....	105.726
<b>Nivel IV:</b>	
Jefe de cuarta .....	111.277
Jefe de tercera B .....	116.000
Jefe de tercera A .....	121.393
Jefe de segunda .....	126.902
Jefe de primera B .....	132.000
Jefe de primera A .....	139.611
<b>Nivel V:</b>	
Jefe Superior de quinta .....	147.654
Jefe Superior de cuarta B .....	154.000
Jefe Superior de cuarta A .....	160.786
Jefe Superior de tercera B .....	167.000
Jefe Superior de tercera A .....	173.495
Jefe Superior de segunda B .....	180.000
Jefe Superior de segunda A .....	187.041
Jefe Superior de primera B .....	192.000
<b>Nivel VI:</b>	
Jefe Superior de primera .....	207.381

B) La expresada tabla salarial que entrará en vigencia será incrementada el 1 de enero de 1987 con arreglo al aumento experimentado en el IPC del año 1986.

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

El primer y tercer año, que se repartirá en forma proporcional.  
El segundo y cuarto año, que se repartirá así:

- Un 25 por 100 en forma lineal.
- Un 75 por 100 en forma proporcional.

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

#### Art. 25. 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) El día 15 de marzo de 1987 y en atención al incremento de productividad que pretende el presente Convenio, y dadas las ventas brutas realizadas en 1986, la Empresa abonará una bonificación extraordinaria equivalente a veintidós días del salario mensual.

C) En los siguientes años de vigencia de este Convenio, en el caso de que la cifra anual de ventas brutas, en pesetas, supere al 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.

Art. 26. *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 (125 pesetas).

Comida: Cuando esté trabajando desde las catorce treinta hasta las dieciséis horas (425 pesetas).

Cena: Cuando esté trabajando desde las veinte a las veintitrés horas (425 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 de IPC, anualmente.

Art. 27. *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 9.250 pesetas al personal del aeropuerto.

Art. 28. *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: 420 pesetas.

Comida: 1.700 pesetas.

Cena: 1.700 pesetas.

Con excepción de los desplazamientos al aeropuerto «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 siguiente:

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.

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 18 pesetas por kilómetro, con la excepción de Canarias, que será de 14 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 Servicios de 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 9.250 pesetas por el primer concepto y 6.000 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. 29. *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. 30. *Recibo.*—El pago se hará mediante recibo duplicado en el que constará el salario del empleado y las deducciones que correspondan por impuesto y Seguridad Social.

Art. 31. *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. 32. *Vacaciones anuales.*—Todo el personal de la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida, establecida de 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 periodos, 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 correspondan 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 efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esa causa se disfrutarán cuando las medidas 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 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 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 periodos 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. 33. *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 a 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 periodo determinado, se estará en lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica:

Tres días naturales por muerte de padres, 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 de 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 medie causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa. Esta concesión estará siempre sujeta a las necesidades de servicio y no podrá unirse a disfrute periódico de vacaciones.

### Art. 34. *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. 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 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 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.

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 prevean.

Art. 35. *Servicio Militar.*—El personal fijo en plantilla que deba incorporarse al Servicio Militar con carácter forzoso percibirá el 50 por 100 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.

## CAPITULO VIII

### Premios, faltas y sanciones

Art. 36. *Régimen legal de premios, faltas sanciones y prescripción.*

#### Premios:

A) Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de placer 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 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 personal 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 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.

Causar una lesión voluntaria o cualquier acto que pueda constituir delito penal.

La reiteración de faltas graves.

C) Sanciones:

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, 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. 37. *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 publicados 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. 38. *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 cuarenta y ocho horas.

En el supuesto caso de que recibiera aquella satisfacción o contestación previa notificación a su jefe inmediato, acudirán 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. 39. *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 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 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 señalará el de treinta días.

Art. 40. *Uniformes:*

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

Personal femenino:

Dos uniformes de verano y dos de invierno: Dos años.

Un abrigo: Dos años.

Un bolso: Un año.

Seis blusas: Un año.

Personal masculino:

Uniforme de invierno (dos chaquetas y dos pantalones): Dos años.

Uniforme de verano (una chaqueta y dos pantalones): Dos años.

Dos corbatas: Un año.

Seis camisas manga larga: Un año.

Una gabardina: Tres años.

Personal de rampa:

Un equipo completo de agua: Dos años.

B) El uniforme de invierno se entregará antes del 15 de octubre, y el de verano antes del 15 de junio.

C) La Empresa abonará anualmente, en enero, para ayuda de calzado la cantidad de 8.000 pesetas a cada empleado de uniforme, siendo la determinación del color a cargo de la Empresa, o bien, ésta facilitará el calzado.

D) El uniforme es propiedad de la Empresa, siendo obligación de los empleados cuidarlo y mantenerlo limpio, abonando sin embargo la Compañía el importe de seis limpiezas de lavandería al año de los uniformes y una gabardina o abrigo, mediante la presentación de la correspondiente factura.

Art. 41. *Otras ventajas:*

A) En las otras rutas 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.

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. 42. *Previsión.*—La Empresa establecerá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte natural o por accidente de 1.500.000 pesetas, o bien asumirá el pago de la citada cantidad.

Art. 43. *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 los que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la Empresa, de acuerdo con el artículo 41 del presente convenio.

Art. 44. *Idiomas.*—En concepto de ayuda para el estudio del idioma inglés, la Empresa abonará hasta un 75 por 100 del importe de las clases que reciban los empleados, con arreglo a las siguientes condiciones:

La selección 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 tres años.

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

La ayuda mensual será del abono del 50 por 100 del importe de las clases, recibándose el 25 por 100 restante una vez se acredite ante la Empresa haber obtenido el correspondiente certificado de aprovechamiento.

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

Art. 45. *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 4.000 pesetas por empleado y mes.

## CAPITULO XI

### Sucesión, representación y difusión

Art. 46. *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 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 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 delicto.

Art. 47. *Representación 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. *Difusión del Convenio.*—La Empresa facilitará a cada empleado una copia del presente Convenio.

4073

*RESOLUCION de 29 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Olympic Airways».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Olympic Airways», que fue suscrito con fecha 31 de diciembre de 1987, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## I CONVENIO COLECTIVO ENTRE OLYMPIC AIRWAYS Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Olympic Airways y su personal, que presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado Español donde la Empresa tenga o pueda establecer Centros de trabajo.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en Olympic Airways esté sometido a la legislación social española.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible.

Art. 5.º *Delegado de Personal.*—La representación de los trabajadores se llevará a cabo por el Delegado del Personal.

El Delegado del Personal se beneficiará de horas libres para su relación sindical y su formación sindical previo aviso al Director de la Empresa. Asimismo y según el artículo 64 se le otorga toda garantía para desempeñar sus funciones sindicales, y en concreto la Empresa ha de informar en general todo cambio estructural dentro de la misma, contratación, promoción del personal, ascensos y vacantes, formación e información relacionada con la productividad de la misma.

Art. 6.º *Ingresos, ascensos y vacantes.*—La contratación de nuevo personal se llevará a cabo con la Empresa.

La Empresa cubrirá en la medida de lo posible los puestos vacantes con personal de la misma, considerando las aptitudes del personal requerido para nuevas vacantes o promociones.

Toda vacante será anunciada tan pronto se conozca la existencia de la misma y en todo caso con treinta días de antelación para presentación de solicitudes; esta comunicación incluirá los requisitos que deberán reunir los solicitantes.

Los ascensos de categoría dentro de la Empresa se regirán por las normas siguientes:

a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.

b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

c) Los ascensos de categoría serán determinados con arreglo a los resultados obtenidos por etapas en los diferentes «trainings» que

la Empresa concede a los empleados y en su falta por determinación y a juicio del Director.

Art. 7.º *Trabajos de categoría superior.*—Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la que corresponda, la que tenga reconocida, por un período superior a seis meses en un año, podrá reclamar ante la Dirección la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia entre la retribución propia y la mínima de la categoría asignada según las escalas salariales.

Art. 8.º *Seguridad e higiene.*

1.º El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad. Las computadoras deberán ser provistas de un filtro protector.

2.º El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Art. 9.º *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de treinta días naturales por año. Para el personal temporero, las vacaciones serán de treinta días naturales por año, en proporción al tiempo trabajado. Los empleados presentarán las fechas de sus vacaciones hasta finales de febrero. Las mismas se podrán disfrutar en tres partes, una de las cuales podrá ser en verano, es decir, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía al final del mes de abril.

Art. 10. *Permisos y licencias.*

1.º Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

2.º Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Navidad del Señor, Año Nuevo y 1 de Mayo.

3.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

4.º Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir 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.

Art. 11. *Excedencia.*—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.

Art. 12. *Salidas, viajes y compensaciones de gastos.*—Todo trabajador que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su Centro de trabajo, en función de las comidas y/o alojamientos que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

a) Abono de la factura del hotel.

b) 4.500 pesetas en concepto de dietas de comidas diarias para 1988, con revisión en 1989, según subida del coste de la vida. Como dieta se considera una distancia de 200 kilómetros ida desde el oficina y alojamiento.

c) El transporte será abonado por la Compañía cuando el desplazamiento es con propios medios; el kilometraje será abonado según establece el Real Automóvil Club de España (RACE).

Art. 13. *Traslados y desplazamientos.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo, cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente. No se considera traslado la movilización del personal de un Centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia.

Es decir, ciudad/aeropuerto y viceversa. Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

a) En caso de traslado al extranjero, las disposiciones de la Compañía y conforme a normativas internas en Atenas serán de aplicación.