

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

5810 *RESOLUCION de 1 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con la prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el acta con la prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006212), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISION Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

En Madrid, siendo las trece horas, del día 9 de febrero de 1996, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima», la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo de empresa, formada por la Dirección de la empresa y los Delegados de personal, suscrito el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1 de enero del mismo año.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante 1995:

1. Incrementar en un 4 por 100 los salarios realmente abonados por todos los conceptos, a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 1995.

De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo número 1.

2. Se establece definitivamente el siguiente horario:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Lunes a jueves: De siete cuarenta y cinco a quince cuarenta y cinco horas. Viernes o último día laborable de la semana: De siete cuarenta y cinco a catorce treinta horas.

Del 1 de junio al 15 de septiembre:

Lunes a jueves: De ocho a quince horas. Viernes o último día laborable de la semana: De ocho a catorce treinta horas.

3. Queda establecida en 8.000 pesetas la prima de puntualidad a la que se refiere el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo.

4. Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) en 3 pesetas, fijándose en 48 pesetas por kilómetro recorrido.

5. Se establece el día de la empresa, festivo a todos los efectos, que para el presente año se disfrutará el día 3 de abril.

6. De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 1996, se considerarán días «puente» a todos los efectos los siguientes:

18 de marzo.

3 de mayo.

7. Se incrementará la póliza del seguro colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 a 4.000.000 de pesetas, acordándose que cualquier aumento en la prima, será abonado por la empresa.

8. Se establece de forma definitiva durante cada semestre del año, un premio consistente en un día extra de vacaciones a todos aquellos empleados que no hayan tenido falta alguna de asistencia al trabajo, y hayan cumplido íntegramente la jornada laboral durante el período de referencia. El incumplimiento de alguna de las medidas anteriores, aunque sea por causa justificada, excluye automáticamente de la posibilidad de acceder a dicho premio.

9. Se acuerda un incremento en los premios pactados para los trabajadores que lleven un cierto número de años en la empresa, consistente en una paga extraordinaria, quedando como sigue:

A los diez años, el 25 por 100 del sueldo.

A los quince años, el 50 por 100 del sueldo.

A los veinte años, el 75 por 100 del sueldo.

A los veinticinco años, el 100 por 100 del sueldo.

A los treinta años, el 110 por 100 del sueldo.

A los treinta y cinco años, el 125 por 100 del sueldo.

10. Se establece una ayuda para comida en tickets restaurante, para todos los trabajadores que realicen la jornada partida.

Estos tickets se entregarán solamente los días que efectivamente se realice la jornada mencionada. En consecuencia, quedan excluidos: Las vacaciones, enfermedad, viajes, permisos, etc.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión con el acuerdo de elevar la presente acta a la autoridad laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO I

Tablas salariales

Categoría	Total mensual (14 pagas al año) Pesetas	Total anual Pesetas
Titulado Superior «A»	221.456	3.100.384
Titulado Superior «B»	140.508	1.967.112
Técnico Publicidad	151.763	2.124.682
Técnico Marketing «A»	131.064	1.834.896
Técnico Marketing «B»	119.313	1.670.382
Técnico Marketing «C»	93.672	1.311.408
Promotor Ventas «A»	119.313	1.670.382
Promotor Ventas «B»	93.672	1.311.408
Jefe Superior administrativo	221.456	3.100.384
Jefe 1.ª administrativo	181.561	2.541.854
Jefe 2.ª administrativo	153.236	2.145.304
Oficial 1.ª administrativo	123.414	1.727.796
Oficial 2.ª administrativo	119.313	1.670.382
Auxiliar administrativo	115.212	1.612.968
Telefonista-Recepcionista	115.212	1.612.968
Ayudante administrativo		Salario mínimo interprofesional
Aspirante administrativo		Salario mínimo interprofesional
Limpiadora		Salario mínimo interprofesional

5811

RESOLUCION de 20 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA), y el de su Acta adicional.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Venezolana Internacional de Aviación, Sociedad Anónima» (VIASA), y el de su Acta adicional (código de Convenio número 9005402), que fueron suscritos respectivamente con fechas 18 de enero y 15 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 20 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. 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.

Artículo 2. Ambito 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.

Artículo 3. Ambito de aplicación personal.

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

CAPITULO II

Disposiciones generales

Artículo 4. 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.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. Tiempo de validez.

El presente Convenio tendrá la vigencia de cuatro años, a partir del 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1999, en cuya fecha quedará prorrogado por un año si no hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes, tres meses antes de su expiración.

Artículo 7. Absorción y compensación.

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

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se establece la existencia de una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la empresa y por el Delegado 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

Artículo 9. Organización del trabajo.

Corresponde a la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

CAPITULO IV

Organización del personal

Artículo 10. 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:

Nivel	Equivalencias
<i>Nivel I</i>	
Subalterno de segunda	Botones.
Subalterno de primera	Ordenanza.
Auxiliar administrativo de tercera B.	Auxiliares de Tráfico, Reservas, Contabilidad, Operaciones, Catering, Carga, Aprendiz de Mecánico.
Auxiliar administrativo de tercera A.	
Auxiliar administrativo de segunda B.	
Auxiliar administrativo de segunda A.	
Auxiliar administrativo de primera B.	
Auxiliar administrativo de primera A.	
<i>Nivel II</i>	
Oficial de cuarta	Empleados administrativos de: Tráfico, Reservas, Contabilidad de Operaciones, Catering, Carga, Mecanógrafa, Conductor y Ayudante de Mecánico sin licencia.
Oficial de tercera B.	
Oficial de tercera A.	
Oficial de segunda.	
Oficial de primera B.	
Oficial de primera A.	
<i>Nivel III</i>	
Jefe de cuarta	Empleados administrativos superiores de: Tráfico, Reservas, Contabilidad, Catering, Secretaria, Promotores y Ayudantes de Mecánico con licencia.
Jefe de tercera B.	
Jefe de tercera A.	
Jefe de segunda.	
Jefe de primera B.	
Jefe de primera A.	
<i>Nivel IV</i>	
Jefe superior de quinta.	Subjefe de Tráfico, Reservas, Catering, Operaciones, Promotores, Asistente, Jefe de Campo y Jefe de Contabilidad.
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.	
<i>Nivel V</i>	
Jefe superior de primera A	Gerentes distritales y 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 14. *Contratación.*

La contratación se producirá mediante contrato escrito del que se entregará un ejemplar al interesado.

Artículo 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 del Delegado de personal.

Artículo 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 del Delegado 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 del Delegado de personal.

Artículo 17. *Incapacidad laboral.*

En caso de enfermedad, lesión y 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 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 diez semanas de una compensación equivalente a la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y su retribución fija durante el año 1996, en el siguiente año 1997 se incrementará a doce semanas y en 1998 el mismo será de catorce semanas. De estos períodos mencionados se deberán tomar dos semanas antes de la fecha prevista del nacimiento.

Artículo 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 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, 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, al Delegado de personal, para conocimiento de todos los empleados de la empresa.

Artículo 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 al VI. 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

Artículo 20. *Jornada.*

A) La jornada de trabajo será de 1.776 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.

Artículo 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: Salario hora base.

– Hora extraordinaria festiva: Salario hora base, más el 25 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.

Artículo 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 máximo.

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 25 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 25 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

Artículo 23. *Tabla salarial.*

A) La tabla salarial vigente desde el 1 de enero de 1996 será la siguiente:

	Pesetas
<i>Nivel I</i>	
Subalterno de segunda	68.000
Subalterno de primera	72.000
Auxiliar administrativo de tercera B	78.000
Auxiliar administrativo de tercera A	84.000
Auxiliar administrativo de segunda B	90.000
Auxiliar administrativo de segunda A	123.296
Auxiliar administrativo de primera B	134.204
Auxiliar administrativo de primera A	146.364
<i>Nivel II</i>	
Oficial de cuarta	149.059
Oficial de tercera B	157.617
Oficial de tercera A	168.031
Oficial de segunda	179.457
Oficial de primera B	188.237
Oficial de primera A	198.549
<i>Nivel III</i>	
Jefe de cuarta	208.549
Jefe de tercera B	217.047
Jefe de tercera A	226.766
Jefe de segunda	236.690
Jefe de primera B	243.461
Jefe de primera A	259.578
<i>Nivel IV</i>	
Jefe superior de quinta	274.063
Jefe superior de cuarta B	285.493
Jefe superior de cuarta A	297.715
Jefe superior de tercera B	308.907
Jefe superior de tercera A	320.604
Jefe superior de segunda B	332.318
Jefe superior de segunda A	345.000
Jefe superior de primera B	353.933
<i>Nivel V</i>	
Jefe superior de primera	381.636

B) La expresada tabla salarial, vigente durante 1996, será incrementada el 1 de enero de 1997 en un 3,5 por 100.

C) El 1 de enero de 1998 se incrementará la tabla salarial vigente con arreglo al aumento experimentado en el IPC correspondiente al año 1997, que señale el Gobierno de España a través de sus organismos oficiales.

D) Igual sucederá el 1 de enero de 1999, momento en que se incrementarán los salarios de acuerdo con el IPC correspondiente al año 1998.

E) La Compañía VIASA reconoce a los empleados de la misma existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la promoción económica que por razones de antigüedad vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1995. Este incremento salarial no podrá exceder del 60 por 100 del salario base de las tablas del Convenio denunciado. En cuanto a los empleados que ingresen en la Compañía con posterioridad al 1 de enero de 1996, se les reconoce una promoción económica del 1,50 por 100 del salario base, por trienio trabajado.

Artículo 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) Con el fin de incentivar la productividad, se crea una bonificación que se percibiría en el mes de marzo del año siguiente a los objetivos marcados como siguen:

- Año 1996: Ventas netas de VIASA España 25.000.000 USD.
- Año 1997: Ventas netas de VIASA España 26.000.000 USD.
- Año 1998: Ventas netas de VIASA España 27.000.000 USD.
- Año 1999: Ventas netas de VIASA España 28.000.000 USD.

Alcanzando los objetivos antes mencionados se cobraría una bonificación de veinte días de salario, en el caso que los resultados fueren superiores a estas cantidades por cada millón de dólares superior se cobrarían dos días de salario adicionales, así sucesivamente hasta un máximo de treinta días. El cambio fijado para el cálculo será de 125 pesetas por dólar.

Artículo 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: (225 pesetas).

Comida: Cuando esté trabajando desde las catorce treinta hasta las dieciséis horas: (800 pesetas).

Cena: Cuando esté trabajando desde las veinte hasta las veintitrés horas: (800 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.

Artículo 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 13.800 pesetas al personal del aeropuerto.

Artículo 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 = 685 pesetas.
- Comida = 2.735 pesetas.
- Cena = 2.735 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 32 pesetas por kilómetro, con la excepción de Canarias, que será de 28 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 13.800 pesetas por el primer concepto y 11.400 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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 correspondan y no se le permitirá acumularlas para el año siguiente.
- D) Si el empleado durante el disfrute de vacaciones, sufre 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 este el único caso el 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.

Artículo 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 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 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, caso de que ambos trabajen.

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 al disfrute periódico de vacaciones.

Artículo 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 reintegro 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 un año, con reserva del puesto de trabajo, o de tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Durante el primer año de los tres citados, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero transcurrido dicho plazo la reserva

quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que 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

Artículo 34. 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 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.
- 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.
- Causarse una 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 al Delegado 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

Artículo 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.

Artículo 36. Agravios.

Toda persona que se sienta 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 los que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la empresa de acuerdo al artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 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 abonar al mismo durante este Convenio, una cantidad de 5.000 pesetas mensuales, debiendo aportar los empleados 7.000 pesetas mensuales.

CAPITULO XI**Sucesión, representación y difusión****Artículo 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 delicto.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. Difusión del Convenio.

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

**ACTA ADICIONAL AL VII CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR «VE-
NEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION, SOCIEDAD ANONIMA»
(VIASA) Y SUS EMPLEADOS EN ESPAÑA**

En Madrid, a 15 de febrero de 1996, reunidos los representantes de VIASA y el representante de sus trabajadores en España, acuerdan aclarar algunos puntos del VII Convenio suscrito en 16 de enero del presente

año, a cuyo fin se muestran conformes en elaborar la presente adición al referido Convenio:

1.º En el artículo 10 se amplía la relación de equivalencias del nivel II, incluyendo la mención «Secretaría senior».

2.º Con relación al artículo número 23 y concretamente al apartado «E» sobre la promoción económica por antigüedad a los empleados al 31 de diciembre de 1995, los incrementos serían como sigue: De uno a cinco años, un 2 por 100 anual; de seis a quince años, un 1,5 por 100 anual; de dieciséis a veinte años, un 3 por 100 anual, y de veintiuno a veinticinco años, un 4 por 100 anual hasta completar el 60 por 100 máximo estipulado.

3.º En el artículo 24 se añadirá el siguiente párrafo: «Las cantidades mencionadas se refieren a las frecuencias de vuelos existentes al día 1 de enero de 1996, que son las siguiente: En temporada baja, cuatro vuelos semanales en Madrid y uno semanal en Santiago de Compostela; en temporada media, cinco vuelos semanales en Madrid y dos en Santiago, y en temporada alta, seis vuelos semanales en Madrid y dos también semanales en Santiago de Compostela. En caso de modificación en las citadas frecuencias de vuelo, se modificarán en la proporción correspondiente las bonificaciones en metálico más arriba mencionadas».

4.º En el artículo 42 se añadirá el siguiente párrafo: «A los efectos previstos en apartado anterior, se requiere que los empleados que comienzan a trabajar en VIASA con posterioridad al 1 de enero de 1996, hayan sido contratados para prestar su trabajo por cuarenta horas semanales.

5812 RESOLUCION de 21 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro» (código de Convenio número 9903385), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1995, de una parte por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas (ASEMAVT), en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERIA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, AVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

CAPITULO I**Disposiciones generales****SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de cueros repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando