

**CUADRO DE PERCEPCIONES ANUALES PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS CON JORNADA DE TRABAJO IDENTICAS A LAS QUE RIGEN EN LA FABRICA DE BEASAIN**

Categorías	A 80 P. H.	A 70 P. H.	A 80 P. H.
<b>Subalternos</b>			
Telefonista de más de 50 teléfonos	81.685	91.409	101.133
Dependiente de Economato de segunda	81.685	91.409	101.133
Pesador basculero	81.685	91.409	101.133
Cartero	87.375	97.781	108.187
Vigilante	88.897	99.485	110.072
Guarda	88.897	99.485	110.072
Chófer de motociclo	89.338	99.971	110.604
Escribiente de Taller	90.483	101.252	112.022
Almacenero	90.483	101.252	112.022
Listero	90.483	101.252	112.022
Ordenanza	90.483	101.252	112.022
Chófer de segunda	95.668	107.051	118.433
Dependiente de Economato de primera	102.194	114.349	126.504
Chófer de primera	104.664	117.115	129.565
Almacenero percep. Oficial de segunda administrativo	104.664	117.115	129.565
<b>Administrativos</b>			
Programador	160.030	178.289	196.548
Jefe de segunda	147.692	164.545	181.398
Oficial de primera especial B.	138.582	154.390	170.188
Oficial de primera especial A.	130.617	145.513	160.409
Oficial de primera	120.429	134.166	147.903
Oficial de segunda	104.664	118.596	128.528
Auxiliar	83.369	92.889	102.369
<b>Técnicos titulados</b>			
Maestros de enseñanza	138.190	153.941	169.692
<b>Técnicos de Taller</b>			
Maestros de segunda	147.046	164.558	182.035
Encargado	124.799	139.659	154.517
Capataz	99.370	111.189	122.989
<b>Técnicos de Oficina</b>			
Delineante Proyectista	152.140	169.487	186.834
Delineante primera especial B.	138.582	154.390	170.188
Delineante primera especial A.	130.617	145.513	160.409
Delineante de primera	120.429	134.166	147.903
Fotógrafo	120.429	134.166	147.903
Delineante de segunda	104.664	118.596	128.528
Calculador	83.369	92.889	102.369
<b>Técnicos de Laboratorio</b>			
Analista de primera	125.155	139.424	153.693
Analista de segunda	116.504	129.795	143.066
Auxiliar	83.369	92.889	102.369
<b>Técnicos de Organización</b>			
Jefe Organización de segunda.	173.776	194.451	215.126
Técnico Organización de primera especial B.	163.023	182.425	201.829
Técnico Organización de primera especial A.	153.507	171.774	190.041
Técnico Organización de primera	141.442	158.277	175.113
Técnico Organización de segunda	122.725	137.334	151.843
Auxiliar Organización	103.596	115.930	128.270

NOTAS.—Las percepciones que se indican están calculadas sin los premios de antigüedad.

Estas percepciones anuales se incrementarían en cada caso con el importe del premio de antigüedad que cada empleado tenga.

Por el contrario, estas percepciones llevan incluido el Impuesto del Rendimiento del Trabajo Personal correspondiente a cada una de las percepciones totales anuales.

Para el personal empleado, administrativo, técnico de oficina o de laboratorio que por estar encuadrado en oficinas o taller, que requieran un horario superior al habitual de su grupo y categoría profesional, regirán las percepciones correspondientes al personal de técnicos de Organización de categoría equivalente o equiparable a la suya y con el horario igual al que realizase dicho personal.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito nacional de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA) y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito nacional de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA) y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió el expediente de dicho Convenio con el texto del mismo suscrita el día 18 de febrero de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, lo que tuvo entrada en esta Dirección General con fecha 8 de abril de 1972;

Resultando que el citado Convenio tiene vigencia durante dos años y su contenido económico laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, por lo que procede su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y concordantes,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA) y su personal.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL «AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA, S. A.» (AVIANCA)**

**CAPITULO PRIMERO**

Artículo 1.º *Objeto*.—Este Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulen las relaciones laborales entre «Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.» (AVIANCA), y su personal en España, con el deseo de obtener una mayor satisfacción social y laboral de sus empleados.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será aplicable a todos los centros de trabajo de AVIANCA en España, tanto actuales como a los que pudiesen crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todo su personal contratado en España y sometido a la Legislación Laboral Española, con exclusión del Gerente regional.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1972 y su vigencia será de dos años, siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses antes de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión, sin que pueda ser objeto de modificaciones durante el período de su vigencia.

Art. 5.º *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia*.—La Comisión estará compuesta por el Presidente y el Secretario del Sindicato de Transportes, dos representantes sociales y dos representantes económicos.

Art. 6.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo quedará de la exclusiva competencia de la Empresa, directamente desde su central o a través de la persona que la represente en España.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Cuanto mejoras económicas o laborales se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía, y asimismo servirán para absorber las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales.

Art. 8.º *Jerarquías*.—Cualquier queja o petición que el personal desee formular, en relación con el servicio, deberá plantearla ante el superior inmediato o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

## CAPITULO II

### Clasificación profesional

Art. 9.º Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los niveles profesionales que a continuación se indican, a título enumerativo y que no entraña, por parte de la Empresa, la obligación de tenerlos ocupados en todos sus grupos o categorías enunciadas, a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

### Clasificación laboral

#### Nivel I

Categoría laboral: Subalternos.

- a) Botones.

#### Nivel II

Categoría laboral: Oficiales de segunda.

- a) Teletipistas.  
b) Empleados administrativos y/o de Contabilidad.

#### Nivel III

Categoría laboral: Oficiales de primera.

- a) Secretarías.  
b) Empleados de reservas y/o billeteaje.  
c) Empleados de tráfico.  
d) Empleados de carga.  
e) Empleados de operaciones.  
f) Azafatas de tierra.  
g) Empleados de servicios a bordo.

#### Nivel IV

Categoría laboral: Jefes de tercera.

- a) Promotores de ventas.  
b) Representantes de Servicios.  
c) Cajero-principal.  
d) Secretarías de Dirección.

#### Nivel V

Categoría laboral: Jefes de segunda.

- a) Supervisor de pasajes y reservas.  
b) Asistente del Supervisor de estación.

#### Nivel VI

Categoría laboral: Jefes de primera.

- a) Gerente de ventas.  
b) Supervisor de estación.  
c) Representante para Cataluña.

En caso de puestos de nueva creación, la Empresa los situará, dentro de la anterior clasificación, en el grupo y categoría que considere adecuados, de acuerdo a las actividades y responsabilidades de cada cargo.

Art. 10. A los anteriores niveles corresponden los siguientes sueldos, que deben considerarse como mínimo de contratación:

- Nivel I: Salario mínimo, siempre que se trate de mayores de dieciocho años.  
Nivel II: 5.000 pesetas.  
Nivel III: 10.000 pesetas.  
Nivel IV: 14.000 pesetas.  
Nivel V: 20.000 pesetas.  
Nivel VI: 25.000 pesetas.

La Compañía, según los requerimientos del servicio y las necesidades del mercado, etc., podrá contratar libremente señalando el sueldo que crea oportuno y que esté dentro de los límites mínimos del nivel correspondiente y del inmediatamente superior, de acuerdo con los conocimientos, preparación y experiencia del candidato.

Art. 11. *Pagas extraordinarias.* La Empresa abonará dos pagas extraordinarias anuales, una el 18 de julio y otra en Navidad. El monto de estas pagas será el normal de cualquier otra mensualidad.

Art. 12. *Uniformes.*—La Empresa proveerá de uniformes a su costa a aquellos empleados que, de acuerdo con las normas interiores de la Compañía, estén obligados a llevarlos.

## CAPITULO III

Art. 13. *Ingresos.*—El ingreso del personal se hará siempre por un periodo de prueba de tres meses; una vez terminado dicho periodo satisfactoriamente, el empleado entrará a formar parte de la nómina permanente de la Empresa.

Art. 14. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Los ascensos de categoría dentro de la Empresa se regirán por las siguientes normas complementarias entre sí:

- 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) La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de personal extraño a la Compañía en el caso de que, a su libre juicio, no exista personal idóneo dentro de ella para desempeñar el cargo respectivo o de que su traslado produzca trastornos en el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

d) Toda vacante será anunciada al personal.

Art. 15. *Capacitación.*—La Compañía procurará, dentro de sus programas y posibilidades, la preparación y capacitación del personal, mediante la celebración de cursos tendientes a la ampliación de sus conocimientos profesionales.

## CAPITULO IV

### Jornada laboral

Art. 16. *Jornada normal.*—La jornada normal de trabajo será de un máximo de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal.

Art. 17. El horario de verano comprenderá del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, y durante este periodo se aplicará, dentro de lo posible, jornada intensiva para todo el personal, excepto para quienes laboran en el aeropuerto —tráfico, operaciones, servicios a bordo, etc.—, o para el que tiene directo contacto con el público.

Art. 18. *Trabajo nocturno, dominical o festivo.*—Como norma general y a efectos del cómputo de la jornada semanal, el trabajo nocturno, dominical o festivo se compensará con una adición del 40 por 100 para el personal masculino y con una del 50 por 100 para el femenino.

Cuando, por razones del servicio, no pueda la Compañía hacer la compensación anterior, tales trabajos se remunerarán en metálico, con base en el valor de la hora normal de trabajo, incrementada en los mismos porcentajes citados.

Sólo se considerará trabajo nocturno el que se ejecute entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Horas extraordinarias son aquellas que se trabajan en exceso de la jornada semanal de trabajo.

Cualquier hora extraordinaria se remunerará en metálico, con un recargo del 40 por 100 para el personal masculino y del 50 por 100 para el personal femenino, tomando como base el valor de una hora normal de trabajo.

## CAPITULO V

### Vacaciones, permisos, excedencias

Art. 20. *Vacaciones.*—La Empresa concederá a todos sus empleados fijos, en régimen de jornada completa, unas vacaciones anuales retribuidas.

El periodo normal de vacaciones de la Empresa comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones se determinará de la siguiente manera: Mínimo de veinticinco días naturales, adicionando un día natural por cada tres años continuos de servicio a la Empresa y con un máximo de treinta días naturales.

El personal deberá llevar, al menos, seis meses de servicio a la Empresa antes de poder disfrutar de vacaciones. No podrán dividirse las mismas, salvo autorización de la Gerencia, cuando lo solicite el empleado, y nunca en más de dos periodos.

Art. 21. *Permisos.*—La Compañía concederá permiso retribuido a los trabajadores que lo soliciten siempre que medien las siguientes causas:

a) Para contraer matrimonio se le concederá una licencia de diez días naturales ininterrumpidos.

b) Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos; enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de la esposa, durante un tiempo que no exceda de tres días.

En caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del lugar de trabajo del empleado, esta licencia podrá ampliarse a dos días más.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

El trabajador estará obligado a demostrar la certeza del motivo alegado y, en caso de inexactitud, ello constituirá engaño a la Empresa y dará lugar a la consideración del hecho como falta grave.

Art. 22. *Licencias.*—La Compañía, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y medien justas causas para ello, podrá conceder días de licencia sin sueldo, hasta por un periodo máximo de quince días al año.

Art. 23. *Excedencias.*—El personal de nómina de la Empresa que lleve un tiempo mínimo de tres años de servicios podrá solicitar excedencia durante un periodo de uno a cinco años, sin derecho a retribución alguna. El tiempo que dure la excedencia no se computará para ningún efecto. La Compañía resolverá las peticiones atendiendo a las necesidades del servicio.

y a las circunstancias de cada caso, no estando obligado a conceder excedencia a más de dos empleados al mismo tiempo.

El reingreso a la Empresa estará condicionado a que exista vacante en el mismo cargo o en uno similar al que se venía ocupando y se hará con el sueldo que corresponda a la categoría que ostentaba al solicitar la excedencia.

Art. 24. *Servicio militar.* El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia por el periodo que dure el correspondiente servicio, durante el cual percibirá el 50 por 100 de su sueldo ordinario. Si sus obligaciones militares le permiten acudir al centro de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho al salario ordinario completo.

Art. 25. *Enfermedad.* En caso de incapacidad médica, debidamente comprobada, la Compañía completará el valor de la remuneración ordinaria sobre la suma reconocida por el Instituto Nacional de Previsión en la siguiente forma:

- Para trabajadores con antigüedad hasta de dos años, durante tres meses.
- Para trabajadores con antigüedad entre dos y cinco años, hasta cuatro meses.
- Para trabajadores con antigüedad superior a cinco años, hasta seis meses.

## CAPITULO VI

### Seguridad social complementaria

Art. 26. Las bases de cotización para vejez e invalidez serán las correspondientes al tope máximo establecido por la Ley.

Adicionalmente se estudiará la posibilidad de crear una pensión de jubilación suplementaria, a través de alguna mutualidad (preferiblemente el Montepío de Loreto o, en su defecto, una Entidad de seguros, hasta tanto entre en funcionamiento aquél), por una cuantía y extensión que serán estudiadas posteriormente, siempre con base en un aporte máximo del 50 por 100 de cotización a cargo de la Empresa y previa aprobación de la Dirección de la misma.

Art. 27. *Revisión salarial.*—La Compañía aumentará, a partir del 1 de enero de 1973, el salario real de sus trabajadores en una suma tal que corresponda, por lo menos, al ocho por ciento de la nómina ordinaria, excluido el sueldo del Gerente de la Compañía y, obviamente, el de los cargos vacantes en la fecha citada.

## MINISTERIO DE COMERCIO

### INSTITUTO ESPAÑOL DE MONEDA EXTRANJERA

#### Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Instituto aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante la semana del 22 al 28 de mayo de 1972, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar U. S. A.:		
Billete grande (1) .....	64,14	64,49
Billete pequeño (2) .....	63,86	64,49
1 dólar canadiense .....	64,23	64,92
1 franco francés .....	13,06	13,19
1 libra esterlina (3) .....	160,06	167,72
1 franco suizo .....	16,37	16,53
100 francos belgas .....	144,46	145,90
1 marco alemán .....	19,93	20,13
100 libras italianas (4) .....	10,69	10,80
1 florín holandés .....	19,67	19,87
1 corona sueca .....	13,40	13,53

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares U. S. A. y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares U. S. A.

(3) Esta cotización es también aplicable a los billetes de 1/2, 1, 5 y 10 libras irlandesas emitidos por el Central Bank of Ireland.

(4) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 10.000 libras. Queda excluida la compra de billetes de 50.000 y 100.000 libras.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
1 corona danesa .....	9,11	9,20
1 corona noruega .....	9,67	9,77
1 marco finlandés .....	15,39	15,54
100 chelines austriacos .....	275,33	278,08
100 escudos portugueses .....	236,53	238,89
100 yens japoneses .....	20,95	21,16

#### Otros billetes:

1 dirham .....	11,98	12,10
100 francos C. F. A. ....	25,72	25,98
1 cruzeiro .....	7,19	7,26
1 peso mexicano .....	5,10	5,15
1 peso colombiano .....	2,34	2,36
1 peso uruguayo .....	0,04	0,05
1 sol peruano .....	0,72	0,73
1 bolívar .....	14,16	14,30
1 peso argentino nuevo (5) .....	No disponible	
100 dracmas griegos .....	209,32	211,41

(5) Un peso argentino nuevo equivale a 100 pesos argentinos antiguos.

Madrid, 22 de mayo de 1972.

## MINISTERIO DE LA VIVIENDA

ORDEN de 6 de abril de 1972 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la «Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Mataró» contra el Decreto 1183/1966, de 21 de abril.

Ilmo Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido en única instancia ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo interpuesto por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Mataró, demandante, la Administración General, demandada, contra el Decreto 1183/1966, de 21 de abril, sobre delimitación y precios máximos y mínimos del polígono «Espartero», de Mataró, se ha dictado con fecha 3 de febrero de 1972 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando la causa de inadmisibilidad propuesta por el representante de la Administración Pública y las de nulidad propuestas por la parte actora, debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo promovido por el Procurador de los Tribunales don Juan Antonio García San Miguel y Oriente, en nombre y representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Mataró contra el Decreto del Ministerio de la Vivienda número 1183, de veintuno de abril de mil novecientos sesenta y seis, que aprobó la delimitación y fijación de precios máximos y mínimos del polígono «Espartero», de la ciudad de Mataró, ampliado a la resolución del Ministerio de la Vivienda de diecisiete de julio de mil novecientos sesenta y ocho que aprobó el expediente de expropiación y valoración de las parcelas números 1, 2, 3, 14 y 30, que confirmamos, por no contrariar el ordenamiento jurídico establecido en la materia, absolviendo a la Administración de la demanda y sus pretensiones excepto en cuanto a la valoración del pozo existente en la parcela 14, que fijamos en la cantidad de 1.051.200 pesetas, con el 3 por 100 de afección sobre dicha cantidad y sobre todas las confirmadas y los intereses legales que procedieran en la forma y cuantía señaladas en el penúltimo considerando de esta sentencia; sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Por auto de 26 de febrero de 1972, aclaratorio de la anterior sentencia, se dispone:

La Sala acuerda aclarar la sentencia a que se refiere la presente resolución en el sentido de que el porcentaje aplicable de afección en el 3 por 100 y no el 3 por 100 que se expresa en ella.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, publicándose el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado» todo ello en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 6 de abril de 1972.

MORTES ALFONSO

Ilmo Sr. Director Gerente de Urbanización.