

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «VARIG, Líneas Aéreas Brasileñas», y su personal en España.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «VARIG, Líneas Aéreas Brasileñas», y su personal en España; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió el expediente de dicho Convenio con el texto del mismo suscrito el día 21 de marzo de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, lo que tuvo entrada en esta Dirección General con fecha 18 de mayo de 1972;

Resultando que el citado Convenio tiene vigencia durante dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido dada la conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión de 30 de junio de 1972;

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 Sindicatos de 22 de julio de 1958, 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, por lo que proceda 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 «VARIG, Líneas Aéreas Brasileñas», y su personal en España.

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 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, 10 de julio de 1972. El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE «VARIG, LINEAS AEREAS BRASILEÑAS», Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

1. OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «VARIG, Líneas Aéreas Brasileñas», con domicilio en Madrid, avenida de José Antonio, número 88, y su personal incluido en el ámbito del mismo.

2. AMBITO DE APLICACION

2.1. Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «VARIG» tiene establecidos o establezca en el futuro dentro del territorio español.

2.2. El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla empleado localmente en España que presta sus servicios en «VARIG», excluidas aquellas personas que desempeñan cargos de dirección.

2.3. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes de enero de 1972 y su vigencia será de dos años. Este Convenio se entiende renovado automáticamente por otro período de dos años, si no es denunciado por una de las dos partes dentro de los tres meses anteriores a su caducidad.

3. CONTRATACION

3.1. Ingreso.

3.1.1. El ingreso en «VARIG» se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales que existen en España sobre esta materia. La Empresa informará a los Entes Sindicales de las vacantes que se produzcan.

3.1.2. El solicitante está obligado a someterse a un examen médico por parte del Médico de confianza de la Compañía, a fin de determinar las condiciones de salud del mismo para el trabajo, e igualmente a un examen sobre cuestiones del ramo y otras que se relacionen con su contratación. Además está obligado a presentar los documentos requeridos por la Compañía antes de la contratación o deben ser reclamados por la Compañía de acuerdo con las disposiciones legales.

3.1.3. Previo a la admisión, es asimismo necesario el cumplimiento de la solicitud de ingreso. La falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, evaluados por su declaración jurada en aquélla, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento y, por lo tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización alguna.

3.1.4. La contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en el caso que se haya acordado otra cosa por escrito.

3.2. Tiempo de prueba.

3.2.1. El empleado ingresará en la Empresa en período de prueba, salvo que expresamente y por escrito se le exima de ella. La duración de esta prueba será de tres meses, prorrogables por tres meses más, a criterio de la Empresa.

3.2.2. Si el empleado cae enfermo durante el tiempo de prueba, no tendrá derecho al pago de su sueldo durante el tiempo que dure la enfermedad. La Compañía puede disolver el estado de empleo sin pagar indemnización, si la incapacidad de trabajo del empleado dura más de quince días.

3.2.3. No existe derecho a vacaciones durante el tiempo de prueba.

3.2.4. Al calcularse el tiempo trabajado en la Compañía se incluirá el tiempo de prueba.

4. JORNADA DE TRABAJO

4.1. Horario semanal.

4.1.1. La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales.

4.1.2. Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral semanal será de treinta y seis horas, exceptuados los departamentos directamente relacionados con el tráfico aéreo (aeropuerto).

4.2. Jornada ordinaria.

4.2.1. La jornada ordinaria de trabajo se realizará normalmente en forma fraccionada, en dos partes, salvo en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre en que la jornada será continuada, exceptuados los departamentos directamente relacionados con el público (aeropuerto, reservas y billetes).

4.2.2. La jornada ordinaria de trabajo se efectuará en horas nocturnas en aquellos departamentos en que el servicio así lo exija.

4.2.3. El sábado podrá dejarse libre, en los servicios en que sea posible, por acuerdo del personal, en cuyo caso las horas serán acumuladas al resto de la semana hasta completar el total de la jornada normal.

4.2.4. En caso de emergencia o fuerza mayor, la jornada programada será alterada a juicio de la Dirección.

5. TRABAJO EXTRAORDINARIO

5.1. Horas extraordinarias.

5.1.1. Son horas extraordinarias las realizadas por orden de la Dirección en exceso de la jornada normal programada, que no sean consecuencia del deber de recuperación.

5.1.2. El personal no podrá ser obligado a trabajar por encima del horario fijado, más que bajo el régimen de horas extraordinarias que establece la Ley de Jornada Básica Legal y disposiciones complementarias y con los límites en la misma convenidos.

5.1.3. Para el cálculo de la hora extraordinaria se dividirá el sueldo mensual por 182.

5.2. Días festivos.

El trabajo en días festivos realizado por orden de la Dirección se considera trabajo extraordinario. El trabajo dominical para el personal directamente ligado al tráfico aéreo (aeropuerto y reservas) dentro de su turno normal no es considerado extraordinario. Se consideran días festivos:

- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 19 de marzo.
- Jueves Santo (tarde).
- Viernes Santo.
- 1 de mayo.

Ascensión del Señor.
Corpus Christi.
29 de junio.
18 de julio.
25 de julio.
15 de agosto.
12 de octubre.
1 de noviembre.
8 de diciembre.
10 de diciembre.
25 de diciembre.

6. REMUNERACION

6.1. Derecho a remuneración.

El empleado percibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda por el nivel salarial alcanzado conforme a los anexos A y B de este Convenio.

6.2. Bases de remuneración.

La remuneración mensual se compone de los siguientes factores:

- Sueldo base.
- Complementos salariales unificados. Estos comprenden aumentos por trienios, compensación por trabajo nocturno en jornada normal y mejoras voluntarias.

6.3. Aumento de sueldo.

Los sueldos serán aumentados anualmente, conforme al cuadro de escalas salariales (anexo B) de este Convenio.

6.4. Remuneración por trabajo extraordinario.

Las horas extraordinarias serán retribuidas económicamente o compensadas con tiempo libre, por acuerdo mutuo, con los siguientes cargos:

- El 40 por 100 cualquiera que sea su modalidad.
- El 50 por 100 para las efectuadas en domingos y días festivos, cualquiera que sea su modalidad.
- Para el personal femenino las retribuciones serán en todos los casos del 50 por 100.

6.5. Pagas extraordinarias.

El personal continuará percibiendo dos pagas extraordinarias anuales; a saber, con motivo de la Fiesta Nacional del 18 de julio y Navidad.

6.6. Plus familiar.

El personal continuará percibiendo las prestaciones establecidas en el régimen de protección a la familia.

6.7. Comidas.

Cuando las horas de las comidas están completamente dentro del horario de trabajo fijado por la Compañía, el personal tiene derecho al reembolso del gasto correspondiente. Para la aplicación de este capítulo, las comidas se establecen como sigue:

- Desayuno: De cuatro a siete horas.
Almuerzo: De catorce a dieciséis horas.
Cena: De veintiuna a veintitrés horas.
•Snack•: De una treinta a cuatro horas.

6.8. Transporte.

La Empresa pagará al personal que presta sus servicios en el aeropuerto, o aquel otro que a juicio de la misma lo requiera, una cantidad como compensación por gastos de transporte. Esta compensación podrá ser fija o por kilometraje a criterio de la Empresa. El pago de esta compensación será reflejado en las nóminas.

6.9. Dietas de viaje.

Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención, de acuerdo con el Reglamento interno de la Compañía, con un mínimo de 700 pesetas diarias.

7. VACACIONES

7.1. El personal disfrutará de un período de vacaciones de veinticinco días naturales, desde su ingreso hasta los tres años de servicio, con la excepción expuesta en el párrafo siguiente. A partir del tercer año, sus vacaciones serán de treinta días naturales.

7.2. Toda persona que forme parte de la Empresa el 31 de diciembre de 1971 tendrá derecho a un período de vacaciones de treinta días naturales.

7.3. La forma en que el personal disfrutará las vacaciones será la de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre empleados y Dirección.

7.4. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos o tres períodos, uno de los cuales habrá de tener, como mínimo, la mitad del derecho total.

8. LICENCIAS

- Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Tres días laborales por alumbramiento de esposa.
- Tres días naturales por muerte del cónyuge, hijos o padres.
- Dos días naturales por muerte de abuelos, hermanos o nietos.

El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Empresa.

9. EXCEDENCIAS

9.1. Podrán solicitar excedencia por un período de seis meses a dos años, sin derecho a retribución alguna, los empleados que lleven un tiempo mínimo de tres años consecutivos al servicio de la Empresa.

9.2. La petición de excedencia se despachará en el plazo de un mes y se concederá atendiendo las necesidades del servicio.

9.3. El empleado podrá solicitar el reintegro antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría, y, en caso de no existir vacante dentro de ésta, podrá ocupar otra de categoría inferior o superior de acuerdo con la Empresa.

10. PERSONAL FEMENINO, CASAMIENTO

La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones

- Continuar su trabajo en la Empresa.
- Rescindir su contrato percibiendo una dote equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado, según los límites que marca la Ley.
- Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

11. SERVICIO MILITAR

11.1. El personal masculino, durante el período en que se encuentre prestando el servicio militar, tendrá derecho a la siguiente remuneración:

- El personal soltero no tendrá derecho a sueldo, salvo en el caso de que los deberes militares permitan la asistencia al trabajo de media jornada, en cuyo caso tendrá derecho al sueldo básico completo.
- El personal casado tendrá derecho al sueldo base solamente, salvo en el caso de que asista al trabajo media jornada, en cuyo caso tendrá derecho a remuneración completa.

11.2. En todos los casos, la Empresa reservará el puesto de trabajo al empleado durante el tiempo normal del servicio militar y hasta dos meses después de su licenciamiento.

12. CESES

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Niveles 1-6: Quince días.
Niveles 7-9: Treinta días.

13. ENFERMEDAD

13.1. El personal que no haya asistido al trabajo por enfermedad o lesión deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible y siempre antes del tercer día de ausencia.

13.2. Es responsabilidad de cada empleado obtener y enviar al superior los certificados de baja, alta, etc., del Médico de la Seguridad Social.

13.3. El personal enfermo o lesionado percibirá:

- Personal de plantilla con menos de un año de antigüedad en la Compañía. Durante los primeros quince días, las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo.
- Personal de plantilla con antigüedad entre uno y tres años. Durante el primer mes, las prestaciones de la Seguridad

Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo.

c) Personal de plantilla con más de tres años de antigüedad en la Compañía. Durante los dos primeros meses, las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo.

13.4. Si la ausencia por enfermedad o lesión no se prolonga más de dos días, no será necesario por parte del personal presentar los certificados de alta y baja, siendo en cambio obligatorio la presentación de dichos certificados a partir del tercer día de ausencia.

14. SEGUROS

Actualmente está en estudio la elaboración de un Seguro de Vida, a través de alguna Mutualidad (Montepío de Loreto) o Entidad de Seguros, que pretende cubrir determinados riesgos, tales como muerte, incapacidad, etc. Una vez que el mencionado Seguro de Vida quede elaborado, será incluido detalladamente y constituirá el anexo C de este Convenio.

La Empresa cotizará sobre el 60 por 100 del coste y el empleado sobre el 40 por 100.

15. NO REPERCUSION EN PRECIOS

Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no suponen repercusión alguna en los precios de la Compañía.

16. COMISION MIXTA

Se crea una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia de este Convenio. La misma quedará integrada como sigue:

- a) Presidente y Secretario, los del Sindicato Nacional.
- b) Dos Vocales de la parte económica y dos de la parte social.

ANEXO A

Clasificación laboral

Nivel	Categoría
1	Botones menores de dieciocho años.
2	Botones mayores de dieciocho años.
3	Conductor II, Telefonista II, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Mayordomía II, Ordenanza.
4	Mecanógrafa, Agente de Contabilidad II, Telefonista I, Auxiliar de Mayordomía I, Secretaria III, Conductor I.
5	Agente de Carga II, Agente de Reservas II, Agente de Billetes II, Agente de Tráfico II, Agente de Contabilidad I, Secretaria II.
6	Agente de Carga I, Agente de Reservas I, Agente de Billetes I, Agente de Tráfico I, Mecánico de Aviación, Secretaria I, Promotor de Ventas II, Cajero, Agente de Relaciones Públicas II.
7	Promotor de Ventas I, Supervisor de Carga, Supervisor de Billetes, Supervisor de Reservas, Supervisor de Tráfico, Supervisor de Contabilidad, Supervisor de Mayordomía, Despachante de Vuelo, Agente de Relaciones Públicas I.
8	Supervisor de Mantenimiento, Gerente de Ventas de Distrito II.
9	Gerente de Ventas de Distrito I.

ANEXO B

Escalas salariales

Nivel		A	B	C	D	E
1	Base	3.000	3.000	3.000	3.000	—
	C. S. U.	500	800	1.100	1.400	—
		3.500	3.800	4.100	4.400	—
2	Base	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500
	C. S. U.	450	900	1.350	1.800	2.250
		4.950	5.400	5.850	6.300	6.750
3	Base	5.500	5.500	5.500	5.500	5.500
	C. S. U.	2.500	3.050	3.600	4.150	4.700
		8.000	8.550	9.100	9.650	10.200
4	Base	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
	C. S. U.	3.000	3.700	4.400	5.100	5.800
		10.000	10.700	11.400	12.100	12.800
5	Base	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500
	C. S. U.	3.500	4.350	5.200	6.050	6.900
		12.000	12.850	13.700	14.550	15.400
6	Base	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
	C. S. U.	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000
		16.000	17.000	18.000	19.000	20.000
7	Base	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
	C. S. U.	9.000	10.200	11.400	12.600	13.800
		21.000	22.200	23.400	24.600	25.800
8	Base	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
	C. S. U.	12.000	13.400	14.800	16.200	17.600
		26.000	27.400	28.800	30.200	31.600
9	Base	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
	C. S. U.	18.000	19.400	20.800	22.200	23.600
		32.000	33.400	34.800	36.200	37.600

C. S. U. = Complementos salariales unificados.