

Escuela	Número de alumnos	Número de plazas que corresponden a cada Escuela
Salamanca	184	18
Escuela Iglesia «Virgen de la Vega»	31	3
Escuela Iglesia «Corazón de Jesús» (Ciudad Rodrigo)	28	3
Santa C. de Tenerife (La Laguna)	94	9
Escuela Iglesia «María Auxiliadora»	14	1
Santander	193	19
Escuela Iglesia «Sagrados Corazones» (Torrelavega)	23	2
Santiago de Compostela	163	16
Escuela Iglesia «Nuestra Señora de los Remedios»	7	1
Segovia	96	10
Escuela Iglesia «Sagrado Corazón»	8	1
Escuela Iglesia «La Inmaculada»	13	1
Sevilla	237	24
Escuela Iglesia «Cardenal Spínola»	19	2
Escuela Iglesia «San Rafael»	2	—
Escuela Iglesia «Santa Ana»	1	—
Soria	118	12
Tarragona	139	14
Escuela Iglesia «Santa Joaquina Vedruna»	16	2
Escuela Iglesia «Padre Enrique de Ossó» (Tortosa)	13	1
Teruel	71	7
Toledo	96	10
Valencia	603	60
Escuela Nocturna	23	2
Escuela Iglesia «Edetania»	45	4
Escuela Iglesia «Beato Francisco Gálvez» (Utiel)	1	—
Valladolid	206	21
Escuela Iglesia «Fray Luis de León»	41	4
Vizcaya	91	9
Escuela Iglesia «Nuestra Señora Begoña» (Bilbao)	33	3
Zamora	92	9
Escuela Iglesia «Amor de Dios» (Toro)	12	1
Zaragoza	192	19
Escuela Iglesia «Virgen del Pilar»	38	4
Escuela Iglesia «Santa Ana» (Calatayud)	17	2
	10.012	997

## MINISTERIO DE TRABAJO

5696

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

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Varig, Líneas Aéreas Brasileñas», y su personal.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 4 de febrero de 1974, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Varig, Líneas Aéreas Brasileñas»; que fué suscrito, previas

las negociaciones oportunas, el día 16 de enero de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto. Se acompaña al mismo, resumen estadístico de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable para su aprobación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones;

Resultando que se ha solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de Seguridad Social, que fué emitido en sentido favorable;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 12/1973, de 30 de noviembre, se solicitó de la Empresa el preceptivo informe circunstanciado y justificativo sobre la absorción de las mejoras salariales convenidas sin repercusión en precios, la cual informa que pueden ser absorbidas íntegramente sin repercusión en las tarifas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia que establece el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y observándose en el mismo lo dispuesto respecto a incrementos salariales y repercusión en precios en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Varig, Líneas Aéreas Brasileñas», y su personal, suscrito el día 16 de enero de 1974.

Segundo.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de marzo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### II 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 APLICACIÓN

##### 2.1. Territorio.

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. Personas comprendidas.

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en «Varig», excluidas aquellas personas que desempeñan cargos de dirección.

##### 2.3. Tiempo de validez.

Este Convenio entrará en vigor el primer día del mes de enero de 1974 y su vigencia será de dos años. Este Convenio se entiende renovado automáticamente por un periodo de un año si no es denunciado por una de las dos partes antes de los tres meses que preceden a su caducidad.

#### 3. CONTRATACIÓN

##### 3.1. Ingreso.

3.1.1. La Empresa informará a los Enlaces sindicales de cualquier vacante que se produzca o plaza nueva que se cree.

3.1.2. El ingreso en «Virig» se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales sobre esta materia.

3.1.3. El solicitante está obligado a someterse a un examen médico por parte del Médico de confianza de la Empresa, 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.

Del mismo modo, está obligado a presentar los documentos requeridos por la Empresa antes de la contratación o serán reclamados por la Empresa de acuerdo a las disposiciones legales.

3.1.4. La Empresa está obligada a exigir del solicitante el cumplimiento del examen médico, poniendo a su disposición los servicios médicos de la Empresa.

3.1.5. 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 en aquélla, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento, y por tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización alguna.

3.1.6. 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 trabajador ingresará en la Empresa en período de prueba, salvo que expresamente y por escrito se le exima de ella. La duración del tiempo de prueba será de tres meses, prorrogables hasta un máximo de tres meses más a criterio de la Empresa.

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

3.2.3. Al calcularse el tiempo trabajado en la Empresa, se incluirá el tiempo de prueba.

#### 4. CLASIFICACIÓN LABORAL Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Todos los empleados pertenecerán a alguna de las siguientes categorías:

1. Botones (subalternos menores de dieciocho años).
2. Ordenanzas (subalternos mayores de dieciocho años).
3. Conductor II, Telefonista, Mecanógrafa II, Auxiliar administrativo, Encargado de almacén, Auxiliar de mayordomía II (empleados con actividades principalmente mecánicas).
4. Telefonista-Recepcionista, Conductor I, Mecanógrafa I, Auxiliar de mayordomía I (empleados con actividades principalmente mecánicas, con mayor grado de conocimientos y responsabilidad).
5. Agente de carga II, Agente de reservas II, Agente de billetes II, Agente de tráfico II, Agente de contabilidad II, Secretaria II, Agente de mayordomía II, Mecánico de aviación III (empleados con actividades que requieren cierto grado de especialización y responsabilidad).
6. Agente de carga I, Agente de reservas I, Agente de billetes I, Agente de tráfico I, Agente de contabilidad I, Agente de mayordomía I, Secretaria I, Mecánico de aviación II, Cajero, Promotor de ventas II, Agente de relaciones públicas II (empleados con alto grado de especialización, responsabilidad y experiencia).
7. Promotor de ventas I, Supervisor de carga, Supervisor de billetes, Supervisor de reservas, Supervisor de tráfico, Supervisor de contabilidad, Supervisor de mayordomía, Agente de relaciones públicas I, Mecánico de aviación I, Despachante de operaciones de vuelo (empleados responsables de secciones o con trabajos independientes de especial responsabilidad y experiencia, técnicos especialistas con nivel equivalente).
8. Gerente de ventas del distrito II, Supervisor de mantenimiento, Jefe de sector con responsabilidad para toda el área (empleados con total responsabilidad de su sector o distrito).
9. Gerente de ventas de distrito I (empleados con total responsabilidad de su distrito).

#### 5. JORNADA DE TRABAJO

##### 5.1. Horario semanal.

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

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

5.1.3. Cualquier cambio en los horarios se hará público con la anterioridad posible, y no habiendo previstos, será con un mínimo de quince días.

##### 5.2. Jornada ordinaria.

5.2.1. La jornada de trabajo no deberá exceder de ocho horas al día, pudiendo ser ampliada hasta un máximo de diez horas, con carácter de libre aceptación por el personal, en atención a las peculiaridades del transporte aéreo.

5.2.2. Entre una jornada de trabajo y la siguiente habrá una interrupción de un mínimo de diez horas.

5.2.3. La jornada ordinaria de trabajo se realizará normalmente en forma continuada, excepto en las secciones que por estar directamente relacionadas con el público sea necesario fraccionarla.

5.2.4. La jornada ordinaria de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas (entre las veintinueve y las seis) en aquellas secciones en que el servicio así lo exija.

5.2.5. La semana laboral podrá reducirse a cinco días en las secciones cuyos servicios lo permitan, por acuerdo mutuo.

#### 5.3. Trabajo en domingo y días festivos.

5.3.1. El trabajo en días festivos realizado dentro del turno normal de trabajo será remunerado con un suplemento del 50 por 100 de la remuneración normal, en función de las horas trabajadas.

5.3.2. El trabajo dominical para el personal directamente ligado al tráfico aéreo (aeropuerto y reservas), dentro de su turno normal de trabajo, no es considerado extraordinario.

5.3.3. Se consideran días festivos:

- 1 de enero.
- 8 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. TRABAJO EXTRAORDINARIO

##### 6.1. Horas extraordinarias.

6.1.1. El personal no podrá trabajar por encima del horario fijado más que bajo el régimen de horas extraordinarias.

6.1.2. Son horas extraordinarias las realizadas por orden de la dirección en exceso de la jornada normal diaria programada, previa aceptación del empleado, salvo en casos de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los topes que señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

6.1.3. El personal relacionado con operaciones, mantenimiento, mayordomía y tráfico (paseje y carga) se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias a continuación de la jornada normal hasta completar catorce horas consecutivas.

6.1.4. Para el cálculo de la hora extraordinaria se dividirá el sueldo mensual, compuesto de sueldo base regulador, retribución complementaria y trienios por 182.

#### 7. REMUNERACIÓN

##### 7.1. Derecho a remuneración.

El empleado percibirá por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda por su categoría laboral y antigüedad.

##### 7.2. Bases de remuneración.

###### 7.2.1. Retribuciones fijas:

- a) Sueldo base regulador.
- b) Retribución complementaria.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Trienios.

Otras percepciones económicas:

- a) Horas extraordinarias.
- b) Trabajo nocturno.
- c) Trabajo fraccionado.
- d) Plus por puestos de especial cualificación.
- e) Protección a la familia.
- f) Comidas.
- g) Transportes.
- h) Dietas de viaje.
- i) Suplemento por trabajo en días festivos.

###### 7.2.2. Sueldo base regulador y retribución complementaria.

El sueldo base regulador y la retribución complementaria de cada categoría laboral será el indicado en la siguiente tabla salarial:

Escala A.—1 de enero de 1974

Nivel	Sueldo base	Mínima retribución complementaria	Total
1	3.000	500	3.500
2	4.500	450	4.950
3	5.500	2.500	8.000
4	7.000	3.000	10.000
5	8.500	3.500	12.000
6	10.000	6.000	16.000
7	12.000	9.000	21.000
8	14.000	12.000	26.000
9	14.000	18.000	32.000

Escala B.—1 de enero de 1975

Nivel	Sueldo base	Mínima retribución complementaria	Total
1	3.300	500	3.800
2	4.950	450	5.400
3	6.050	2.500	8.550
4	7.700	3.000	10.700
5	9.350	3.500	12.850
6	11.000	6.000	17.000
7	13.200	9.000	22.200
8	15.400	12.000	27.400
9	15.400	18.000	33.400

7.2.3. Pagas extraordinarias.—El personal percibirá la paga extraordinaria con motivo de la fiesta nacional del 18 de Julio y la paga extraordinaria de Navidad. Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del régimen de protección a la familia.

7.2.4. Trienios.—El personal percibirá en concepto de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría laboral por cada tres años de servicio a la Empresa. El porcentaje de aumento en concepto de trienios se aplicará sobre el sueldo base en vigor en el momento del vencimiento del trienio. Para los fines de este Convenio se tendrá en cuenta todos los años de servicio a la Empresa de los actuales empleados.

7.2.5. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias serán retribuidas económicamente con:

a) 50 por 100, cualquiera que sea su modalidad.

b) Las horas trabajadas en el día libre semanal de cada empleado serán retribuidas con el incremento aplicable según a), quedándole el derecho de disfrutar de su día libre dentro de la misma semana o la siguiente.

7.2.6. Trabajo nocturno.—El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 del valor del sueldo base regulador en función de las horas trabajadas.

7.2.7. Trabajo fraccionado.—En los casos en que la Empresa requiera el fraccionamiento de jornada, el empleado percibirá un suplemento equivalente al 10 por 100 de su sueldo base regulador.

7.2.8. Plus por puestos de especial cualificación.—Aquellos empleados que ocupen puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, a juicio de la Empresa, no estarán sujetos a los artículos 7.2.5, 7.2.6 y 7.2.7, percibiendo en compensación una retribución fija mensual equivalente al 20 por 100 de su sueldo base regulador. Este plus será de aplicación asimismo para los Conductores que cubran hasta un máximo de veinte horas extras mensuales, pasadas las cuales se pagarán las horas de acuerdo con el párrafo 7.2.5.

7.2.9. Protección a la familia.—El personal percibirá las prestaciones establecidas en el régimen de protección a la familia por delegación del Instituto Nacional de Previsión.

7.2.10. Comidas.—Cuando las horas de las comidas estén 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 cinco a ocho horas.

Almuerzo: De catorce a dieciséis horas.

Cena: De veintiuna a veintitres horas.

Snack: De una a tres horas.

No obstante lo establecido anteriormente, para el personal del aeropuerto el horario de almuerzo se considera de trece a quince horas.

7.2.11. Transporte.—La Empresa reembolsará al personal que presta sus servicios en el aeropuerto la cantidad de 40 pesetas por cada desplazamiento, independientemente de que sea durante el día o la noche y del medio utilizado. Dicha cantidad está calculada considerando el precio del autobús ciudad aeropuerto de 30 pesetas y las tarifas vigentes de taxi. En caso de subida de cualquiera de estos dos medios de transporte, esta cantidad será proporcionalmente modificada. A empleados de otros sectores o de funciones superiores esta compensación podrá ser fija o por kilometraje, a criterio de la Empresa. El pago de esta compensación será reflejado en la nómina.

7.2.12. Dietas de viaje.—Todo empleado en viaje de servicio, debidamente autorizado, tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención y alojamiento, de acuerdo con lo establecido por la Empresa, sin que en ningún caso sea la dieta menor de 1.000 pesetas por día. Cuando el viaje de servicio no incluya alojamiento, el empleado percibirá la dieta correspondiente a las comidas realizadas.

### 7.3. Aumentos de sueldo.

Todos los empleados pertenecientes a la Empresa el 31 de diciembre de 1973 percibirán, a partir del 1 de enero de 1974, los trienios vencidos, plus de jornada partida o plus de especial cualificación cuando correspondan o un aumento porcentual sobre el sueldo total al 31 de diciembre de 1973, de forma que el porcentaje resultante de las mejoras arriba mencionadas en ningún caso sea inferior al 10 por 100.

Al 1 de enero de 1975, el sueldo base regulador será incrementado en un 10 por 100 conforme figuras reflejadas en la escala B. Todos los empleados pertenecientes a la Empresa el 30 de junio de 1974 percibirán, al 1 de enero de 1975, un aumento del 5 por 100 sobre el sueldo base regulador y retribución complementaria.

### 8. VACACIONES

8.1. El personal disfrutará de un periodo 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 cuarto año, sus vacaciones serán de treinta días naturales.

8.2. Toda persona que formaba parte de la Empresa el 31 de diciembre de 1971 tendrá derecho a un periodo de vacaciones de treinta días naturales.

8.3. 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.

8.4. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos, uno de los cuales será con un mínimo de diez días.

### 9. LICENCIAS

#### 9.1. Licencias retribuidas.

El personal podrá disfrutar de licencia retribuida en los siguientes casos:

Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.  
Tres días laborables por nacimiento de hijo.  
Tres días laborables por muerte de cónyuge, padres e hijos.  
Dos días laborables por muerte de abuelos, hermanos o nietos.

#### 9.2. Licencias sin sueldo.

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

### 10. EXCEDENCIAS

10.1. Podrán solicitar excedencia por un periodo 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.

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

10.3. El empleado podrá solicitar el reintegro antes de la terminación del plazo de excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría, pudiendo ocupar un puesto inferior o superior, a juicio de la Empresa, mientras no exista una vacante en la propia categoría.

### 11. SERVICIO MILITAR

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

a) El personal soltero no tendrá derecho a sueldo, salvo en casos de que los deberes militares permitan la asistencia al trabajo de media jornada, en cuyo caso tendrá derecho al sueldo base completo.

b) 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 la 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. ENFERMEDAD

### 12.1. Comunicación a la Empresa.

12.1.1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible, y siempre como máximo dentro de las veinticuatro horas.

12.1.2. Es responsabilidad de cada empleado obtener y enviar al superior los certificados del Médico de la Seguridad Social; la baja, dentro de las setenta y dos horas, y de alta, al reincorporarse al trabajo.

### 12.2. Remuneración.

El personal enfermo o lesionado tendrá derecho a la percepción del sueldo mensual, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Personal con menos de un año de antigüedad en la Empresa.—Durante el primer mes, las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Empresa al sueldo completo.

b) Personal con antigüedad entre uno y tres años.—Durante los dos primeros meses, las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Empresa al sueldo completo.

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

## 13. SEGUROS

Está prevista la integración de esta Empresa y sus empleados en el Montepío de Loreto. La ultimación de las tramitaciones necesarias se llevará a cabo lo antes posible. La Empresa cotizará sobre el 60 por 100 del coste y el empleado sobre el 40 por 100.

## 14. VESTUARIO

a) La Empresa determinará el personal que deberá usar uniforme.

b) El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.

c) El uniforme es de propiedad de la Compañía y es obligación del empleado cuidarlo y mantenerlo limpio.

d) Los gastos de compra del material y confección correrán a cargo de la Compañía, incluyendo zapatos.

## 15. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO

15.1. El empleado está obligado a dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía durante la jornada laboral. Para ejercer actividades ajenas remuneradas se requiere la conformidad previa de la Compañía.

15.2. El empleado debe cumplir puntualmente el horario de su trabajo. Toda ausencia del trabajo, cuando no sea motivada por incapacidad de trabajo, requiere la conformidad previa de la Compañía. Cuando no es posible obtener la conformidad previa con anticipación, debido a circunstancias provecientes, debe ser obtenida después sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Empresa debe ser notificada inmediatamente.

15.3. El empleado está obligado a fijarse en los reglamentos oficiales e instrucciones de trabajo publicados por la Empresa y a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

15.4. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo.

15.5. El empleado está obligado a mantener buen comportamiento durante su trabajo.

15.6. La Empresa tiene el derecho de trasladar al empleado, en cualquier tiempo, a otra oficina dentro de la localidad, grupo o sector, permanente o temporalmente, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud o desmedro de su situación en la Compañía.

15.7. Sin conformidad previa de la Compañía, el empleado no aceptará ninguna remuneración u otro provecho ofrecido por cualquier persona o Empresa con la cual la Compañía tiene negocios o que el empleado está relacionado por su ocupación en la Compañía.

15.8. El empleado está obligado a usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Compañía según las órdenes dadas.

15.9. Si la Compañía lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

15.10. El empleado está obligado a informar a la Compañía sin demora alguna de todos los cambios en su estado personal o familiar.

## 16. AGRAVIOS

16.1. 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 requerida o una contestación adecuada en el término de cuarenta y ocho horas.

16.2. En el supuesto de que no recibiera aquella satisfacción o contestación, previo permiso de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe superior, y si en el término de cuarenta y ocho horas no quedara resuelto su agravio quedará en libertad de presentar por escrito ante la dirección del centro la misma, debiendo obtener satisfacción o contestación definitiva.

16.3. Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá en última instancia acudir a la dirección general de la Compañía, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

## 17. TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 17.1. Renuncia del empleado.

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

Niveles 1-6: Quince días.

Niveles 7-9: Treinta días.

17.1.2. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigírsele, se considera despedido por voluntad propia a toda persona que abandone su puesto de trabajo en la Empresa y no se reincorpore al mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiere para que se presente en su puesto de trabajo.

### 17.2. Cese, suspensión de actividades y reducción de plantilla.

17.2.1. El contrato de trabajo podrá ser rescindido por cese o suspensión de las actividades de «Varig» en España o por reducción de su plantilla, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

### 17.3. Cese por casamiento del personal femenino.

17.3.1. El personal femenino, al contraer matrimonio, podrá rescindir su contrato teniendo derecho a la percepción de una dote equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado, con los límites que marca la Ley.

### 17.4. Despido.

17.4.1. Por faltas graves, la Empresa puede despedir a un empleado.

17.4.2. La Compañía puede despedir a los empleados por incurrir en alguna de las causas contenidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

17.4.3. Se entienden como faltas graves particularmente las siguientes:

a) Que el empleado haya obtenido su contratación mediante afirmaciones falsas sobre su persona o mediante presentación de documentos falsificados o adulterados.

b) Si comete una acción punible en perjuicio de la Compañía.

c) Si falta a su obligación de lealtad para con la Empresa o se niega a cumplir sus obligaciones, o si comete actos violentos o calumniosos contra representantes de la Compañía u otros empleados.

d) Si por embriaguez u otra falta infringe seriamente el orden del centro de trabajo.

e) Si en caso de incapacidad para el trabajo se negara a ser examinado por el Médico de la Empresa.

f) Si perjudica la reputación de la Empresa frente a terceros.

g) Si proporciona a personas ajenas a la Empresa informaciones sobre ella o sus clientes, cuyos detalles hubiera obtenido en relación con su trabajo.

h) Si infringe sus obligaciones de trabajo, según párrafo 15.

17.4.4. Conforme a lo dispuesto en el Decreto 909/1966, de 21 de abril, sobre procedimiento laboral, el despido se comunicará siempre por escrito y se instruirá —en su caso— expediente, cuando sea preceptivo.

### 17.5. Certificado de trabajo.

Al terminar el contrato, la Empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de servicios; la naturaleza o alcance de los mismos, el último sueldo percibido y el motivo de la separación.

## 18. NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS

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

## 19. COMISIÓN MIXTA

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

a) Presidente y Secretarios, los del Sindicato Nacional.

b) Dos Vocales de la parte económica y dos de la parte social.