

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE HACIENDA

11908

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 18 de junio de 1974

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	57,192	57,382
1 dólar canadiense	59,216	59,449
1 franco francés	11,609	11,656
1 libra esterlina	138,402	137,037
1 franco suizo	19,038	19,127
100 francos belgas	150,584	151,430
1 marco alemán	22,632	22,744
100 liras italianas	8,754	8,783
1 florín holandés	21,529	21,633
1 corona sueca	13,023	13,091
1 corona danesa	9,547	9,581
1 corona noruega	10,533	10,584
1 marco finlandés	15,434	15,522
100 chelines austriacos	314,674	317,355
100 escudos portugueses	229,871	232,423
100 yens japoneses	20,234	20,330

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia, Cuba y Guinea Ecuatorial.

MINISTERIO DE TRABAJO

11909

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa AVIANCA (Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.).

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa AVIANCA (Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.).

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 13 de mayo de 1974, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa AVIANCA, que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 14 de marzo de igual año por la Comisión Deliberadora designada al efecto. Acompañándose al mismo resumen estadístico comparativo 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, la Empresa remitió el preceptivo informe, la cual lo emite en el sentido de que el aumento de los salarios está integrado por el 14,2 por 100, que representa el del coste de la vida, más el 5 por 100, que equivale a la diferencia con los que perciben los empleados de las otras Empresas aéreas extranjeras, y que dicho aumento será íntegramente absorbido por la Empresa;

Resultando que este Convenio fué informado favorablemente por la Subcomisión de Salarios, la cual lo elevó al Consejo de Ministros, prestándole su conformidad en la reunión celebrada el día 31 de mayo del año en curso;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor de los artículos 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero último;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo

a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citada; que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y se ajusta a 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, procedé su homologación;

Considerando que habiéndose señalado por Decreto de 17 de agosto de 1973 la estructura de la retribución del trabajo por cuenta ajena, por ser la misma de derecho necesario, deben entenderse adaptados a ella los conceptos retributivos que en este Convenio se señalan;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa AVIANCA, suscrito el día 14 de marzo de 1974.

Segundo. Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14.2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de junio de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

SEGUNDO 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 regulan las relaciones laborales entre «Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.» (AVIANCA), y su personal en España, con el deseo de continuar la armonía entre Empresa y trabajadores, que fué obtenida con la firma del primer Convenio.

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 pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todo su personal de tierra contratado en España y sometido a la legislación laboral española, con exclusión del Representante legal de la Compañía, del Gerente de Ventas, del Supervisor de Aeropuerto y del Contador, que se consideran cargos de confianza de la Empresa.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1974 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 Paritaria de Interpretación*.—La Comisión Paritaria de Interpretación estará formada por el Presidente del Sindicato de Transportes o persona en quien aquél delegue, el Director administrativo de la central de AVIANCA en Bogotá o la persona en quien delegue, el Representante legal de AVIANCA en España y los dos Enlaces sindicales de la misma en representación de los trabajadores.

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.

Art. 9.º *Indivisibilidad*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 10. 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

- a) Botones.

Nivel II

- a) Teletipistas.

Nivel III

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

Nivel IV

- a) Promotores de ventas.
- b) Rpt. servicios.
- c) Cajero principal.
- d) Secretaria de Dirección.

Nivel V

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

Nivel VI

- a) Representante para Cataluña.

En caso de producirse vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo, la Compañía, según los requerimientos del servicio y las necesidades del mercado, podrá señalar libremente el sueldo que estime oportuno, siempre que esté dentro de los límites mínimos del nivel correspondiente y del inmediato superior, de acuerdo con los conocimientos, preparación y experiencia del candidato, tanto si la vacante o nuevo puesto de trabajo se cubre con personal de la Empresa como si fuese necesario hacerlo con personas ajenas a la misma.

Art. 11. A los anteriores niveles corresponden los siguientes sueldos, que deben considerarse como básicos de contratación.

- Nivel I: Salario mínimo, si es mayor de dieciocho años.
- Nivel II: 7.000 ptas.
- Nivel III: 10.000 ptas.
- Nivel IV: 14.000 ptas.
- Nivel V: 20.000 ptas.
- Nivel VI: 25.000 ptas.

Art. 12. *Revisión salarial.*—Los trabajadores beneficiarios del Convenio percibirán a partir del 1 de enero de 1974 un aumento del 12,2 por 100 sobre su retribución mensual.

Con fecha 1 de enero de 1975 la Empresa incrementará la retribución de los trabajadores mencionados en un porcentaje del 10 por 100.

Art. 13. *Clausula de no repercusión.*—Tanto la parte económica como la social dejan constancia que las mejoras de este Convenio Colectivo ni influirán en absoluto en el precio de las tarifas del pasaje o carga que se transporte en los aviones de la Empresa, y que por estar dichas tarifas reguladas internacionalmente por la «Asociación Internacional de Transporte Aéreo» (IATA), de la cual AVIANCA es miembro, esta Compañía debe someterse a lo por ella señalado.

Art. 14. *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. 15. *Antigüedad.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá como complemento personal por antigüedad un aumento del 5 por 100 cada tres años, calculado sobre el salario base que corresponda a la categoría laboral en la fecha en que se origine el derecho.

Los empleados actualmente en plantilla empezarán a gozar de este beneficio una vez que haya culminado el cuatrienio en curso para cada uno de ellos.

Como quiera que los aumentos por antigüedad (cuatrienios) percibidos por los empleados han estado incluidos en los recibos salariales bajo el epígrafe de «Retribución voluntaria», y

con el fin de corregir este defecto meramente formal, a partir de la vigencia del presente Convenio se desglosará de la retribución voluntaria o complementaria la cantidad que corresponda por antigüedad, adecuando en su consecuencia las percepciones económicas de cada empleado a los epígrafes del modelo oficial de recibo de salarios.

Dado el aumento individual reconocido, quienes cumplan nuevo cuatrienio durante el año de 1974 no recibirán incremento adicional alguno, entendiéndose que el que les correspondiera ha sido anticipado dentro del aumento general acordado.

Art. 16. *Uniforme.*—La Empresa proveerá de uniforme, a su costa, a aquellos empleados que, de acuerdo con las normas anteriores de la Compañía, están obligados a llevarlo.

El trabajador que tenga que vestirlo se compromete a hacerlo en la forma que reglamente la Compañía, debidamente limpio, siendo obligación de la Empresa el suministro del número de prendas necesarias para su intercambio.

Las prendas de que consta el uniforme son las siguientes:

Prendas	Período de duración
<i>Personal femenino:</i>	
Uniforme completo	Un año.
Pañoletas	Seis meses.
Zapatos	Nueve meses.
Medias	Un par al mes.
Abrigo	Uno cada tres años.
Guañtes	Un par al año.
<i>Personal masculino:</i>	
Uniforme completo	Un año.
Camisas	Seis al año.
Corbata	Un año.
Gorra	Una cada tres años.
Gabardina	Una cada tres años.

Art. 17. *Diets para comidas.*—La Compañía abonará 25 pesetas por desayuno y 100 pesetas por comida o cena a aquellos trabajadores que por razones de servicio, bien por turnos de trabajo o por prolongaciones de jornada, deban laborar durante la totalidad del periodo comprendido entre las siguientes horas:

- Para desayuno: De siete a nueve.
- Para comida: De trece a quince.
- Para cena: De veintiuna a veintitrés.

Si se estuviese prestando servicio durante las horas arriba indicadas, la Empresa hará turnos de una hora para comida o cena y de quince minutos para desayuno, no computables dentro de la jornada normal de trabajo.

CAPITULO III

Art. 18. 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. 19. *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. 20. *Capacitación.*—La Compañía procurará, dentro de sus programas y posibilidades, la preparación y capacitación del personal mediante la celebración de cursos tendentes a la ampliación de sus conocimientos profesionales.

CAPITULO IV

Jornada laboral

Art. 21. *Jornada normal.*—La jornada normal de trabajo será de un máximo de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal.

Art. 22. El horario de verano comprenderá del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, y durante este período 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. 23. *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 50 por 100 para todo el personal.

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.

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

Art. 24. *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 50 por 100 para todo el personal, tomando como base el valor de una hora normal de trabajo.

No obstante lo anterior, podrán realizarse acuerdos entre trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a este tipo de compensación el mismo recargo que hubiera correspondido al económico.

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los empleados, salvo en casos de emergencia, fuerza mayor o necesidad preteritoria, en cuyos casos la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

De conformidad al párrafo anterior, y habida cuenta de que AVIANCA presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista la imposibilidad de relevar al personal, el relacionado con el despacho de las aeronaves se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias a continuación de la jornada hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a ese límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternas al mes.

CAPITULO V

Vacaciones, permisos, excedencias

Art. 25. *Vacaciones.*—La Empresa concederá a todos sus empleados fijos, en régimen de jornada completa, unas vacaciones anuales retribuidas.

El período 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 veintisiete días naturales, adicionando un día natural por cada tres años continuos de servicio a la Empresa y con 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 períodos.

Art. 26. *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 está obligado a demostrar la corteza 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. 27. *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 período máximo de quince días al año.

Art. 28. *Excedencias.*—El personal de nómina de la Empresa que lleva un tiempo mínimo de tres años de servicios podrá solicitar excedencia durante un período 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 obligada 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. 29. *Enfermedad.*—En caso de incapacidad médica, debidamente comprobada, la Compañía compliará el valor de la remuneración ordinaria sobre la suma reconocida por el Instituto Nacional de Previsión en la siguiente forma:

a) Para trabajadores con antigüedad hasta de dos años, durante tres meses.

b) Para trabajadores con antigüedad entre dos y cinco años, hasta cuatro meses.

c) Para trabajadores con antigüedad superior a cinco años, hasta seis meses.

Art. 30. *Servicio militar.*—El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia por el período 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.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 31. *Pasajes.*—La Empresa reconocerá a sus trabajadores para su viaje durante el período legal de vacaciones dos pasajes anuales libres, no acumulables de año en año, sujetos a cupo disponible y que deberán ser necesariamente utilizados uno por el propio trabajador y el otro por su cónyuge o, en su defecto, por uno de sus hijos.

Para la solicitud, expedición y utilización de estos pasajes se estará a lo dispuesto en las Reglamentaciones Generales de la Compañía.

Art. 32. Las bases de cotización para vejez, invalidez y muerte serán las correspondientes al tope máximo establecido por la Ley para cada categoría.

Art. 33. La Empresa se compromete a estudiar y establecer en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de la publicación del Convenio, el establecimiento de una póliza de seguros, complementaria de la Seguridad Social, que cubra los riesgos de muerte e invalidez total o parcial.

El valor de la póliza será satisfecho al 50 por 100 entre la Empresa y los empleados.

MINISTERIO DE COMERCIO

11910

ORDEN de 11 de junio de 1974 por la que se concede a «Compañía Hispano Alemana de Electrodomésticos, S. A.» (CHADESA) el régimen de reposición con franquicia arancelaria para la importación de diversas materias primas por exportaciones previas de «galleys» para aviones.

Imó. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Compañía Hispano Alemana de Electrodomésticos, S. A.» (CHADESA) solicitando el régimen de reposición para la importación de diversas materias primas por exportaciones, previamente realizadas, de «galleys» (cocinas) para aviones de distintos modelos.

Este Ministerio, conformándose a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

1.º Conceder a la firma «Compañía Hispano Alemana de Electrodomésticos, S. A.» (CHADESA), con domicilio en avenida de Jerez, sin número, Sevilla, el régimen de reposición para la importación con franquicia arancelaria de chapa de aluminio aleado de grosor superior a 0,2 milímetros (P. A. 76.03.B); planchas de aluminio aleado «Honey Comb», de 10 a 30 milímetros de grosor (P. A. 76.03.B); perfiles de aluminio aleado (P. A. 76.02.B), y laminado plastificado decorativo (P. A. 39.02.E.2), empleados en la fabricación de «galleys» o cocinas para aviones DC-8; DLH, Cruzeiro, Egipto e Irquí (P. A. 64.03.21), previamente exportadas.

2.º Se otorga esta concesión para realizar exportaciones a su amparo por un período de cinco años, contado a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», debiendo el interesado, en su caso, solicitar la prórroga con un mes de antelación a su caducidad.

Las exportaciones que se hayan efectuado desde el 21 de diciembre de 1973 hasta la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», se beneficiarán del régimen de reposición, siempre que la entidad concesionaria:

a) Haya hecho constar en las licencias de exportación y demás documentación necesaria para el despacho, la oportuna referencia a este régimen.