

# MINISTERIO DE TRABAJO

**12440** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa AVIANCA («Aerovías Nacionales de Colombia S. A.») y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa AVIANCA («Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.») y su personal.

Resultando que con fecha 29 de abril de 1976 tuvo entrada en este Ministerio, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa AVIANCA («Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.») y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 5 de abril del año en curso;

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios que determina el artículo 3.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por el Consejo de Ministros en su reunión de 21 de mayo de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad con la adaptación siguiente: Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del convenio anterior, en el 16,03 por 100, que equivale al del índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 1,08 por 100 por aumento de vacaciones, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre 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 del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa AVIANCA («Aerovías Nacionales de Colombia, S. A.») y su personal, suscrito el 5 de abril de 1976 con la adaptación siguiente: Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del convenio anterior, en el 16,03 por 100, que equivale al del índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 1,08 por 100 por aumento de vacaciones, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

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

Tercero.—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 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, 31 de mayo de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## TERCER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 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 fue obtenida con la firma de los anteriores Convenios.

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

Art. 3.º *Ámbito 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 Gerente de aeropuerto, del Coordinador administrativo y del Gerente local en Cataluña, que se consideran cargos de confianza de la Empresa.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1976, 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 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 representa en España.

El concepto «organización del trabajo» incluye la facultad de la Empresa de trasladar al personal de un puesto y/o lugar de trabajo a otro, cuando en su concepto las necesidades del servicio así lo requieran, sometiéndose siempre a las normas legales que regulen esta materia, sin que ello implique nunca traslado de residencia, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Cuantas 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 de trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

### CLASIFICACION LABORAL

#### Nivel I

a) Botones.

#### Nivel II

a) Teletipistas.

#### Nivel III

- 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 servicio a bordo y/o provisiones.

#### Nivel IV

- a) Promotores de ventas.
- b) Representante de servicios.
- c) Cajero principal.
- d) Secretaria de dirección.

#### Nivel V

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

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 pueden considerarse como mínimos de contratación:

- Nivel I: Salario mínimo si es menor de dieciocho años.
- Nivel II: 12.000 pesetas.

- Nivel III: 15.000 pesetas.
- Nivel IV: 20.000 pesetas.
- Nivel V: 28.000 pesetas.

Art. 12. *Revisión salarial.*—Los trabajadores beneficiarios del Convenio percibirán a partir del 1 de enero de 1976 un aumento del dieciséis por ciento (16 por 100) sobre su salario base más su retribución voluntaria, agregado tal porcentaje con pesetas 1.000 mensuales.

El 1 de enero de 1977 el salario indicado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100.

La Compañía abonará media paga extra a la legal, que debe cancelar en 18 de julio. El valor de esta media paga, así como el de las legales (18 de julio y Navidad) se calculará sobre el valor normal de cualquier otra mensualidad.

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

Art. 14. *Antigüedad.*—La Compañía abonará, en sustitución del antiguo sistema de reconocimiento por antigüedad, los siguientes incrementos trienales fijos, según la categoría del trabajador:

- Nivel I: 500 pesetas.
- Nivel II: 600 pesetas.
- Nivel III: 750 pesetas.
- Nivel IV: 1.000 pesetas.
- Nivel V: 1.400 pesetas.

Para el cálculo inicial, que se hará a partir de este Convenio, se tomará en cuenta todo el tiempo continuo de servicios que tenga el trabajador dentro de su actual vinculación laboral.

Art. 15. *Uniforme.*—La Empresa proveerá de uniforme a su costa a aquellos empleados que, de acuerdo con las normas interiores de la Compañía, estén 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. La limpieza del uniforme será por cuenta del empleado.

Las prendas de que consta el uniforme son las siguientes:

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

Art. 16. *Dietas para comidas.*—Para quienes trabajan en el aeropuerto, la Compañía abonará 25 pesetas para desayuno, y el valor del almuerzo por el precio que para empleados de líneas aéreas tiene establecido el acuerdo entre el concesionario del servicio y el Ministerio del Aire.

Este reconocimiento se hará cuando, bien por turnos de trabajo o por prolongación de jornada, los empleados 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.

CAPÍTULO III

Art. 17. 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. 18. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Los ascensos de categoría dentro de la Empresa se registrarán 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. 19. *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.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral

Art. 20. *Jornada normal.*—La jornada normal de trabajo será de un máximo de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal.

Art. 21. 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 laboren en el aeropuerto —Tráfico, Operaciones, Servicios a bordo, etc.— o para el que tiene directo contacto con el público.

Art. 22. *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 veintiuna y las seis horas.

Art. 23. *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 con 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 perentoria, en los cuales 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 provisiones 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.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, excedencias

Art. 24. *Vacaciones.*—La Empresa concederá a todos sus empleados fijos, en régimen de jornada completa, unas vacaciones anuales retribuidas.

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

La duración de las vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal.

Las vacaciones no podrán dividirse, salvo autorización de la Gerencia y a solicitud del empleado, y nunca en más de dos periodos.

Art. 25. *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.
- d) El trabajador está 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. 26. *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 un período máximo de diez días al año.

Art. 27. *Excedencias*.—El personal de nómina de la Empresa que lleve un tiempo mínimo de tres años de servicio podrá solicitar excedencia durante un período de uno a cinco años, sin derecho a repercusión 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 venía ocupando y se hará con el sueldo que correspondiese a la categoría que ostentaba al solicitar la excedencia.

Art. 28. *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.

Art. 29. *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. 30. *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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

**12442** *ORDEN de 30 de abril de 1976, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 504/1974, promovido por «Industrial Farmacéutica y de Especialidades, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 28 de enero de 1972.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 504/1974, interpuesto por «Industrial Farmacéutica y de Especialidades, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 28 de enero de 1972, se ha dictado con fecha 21 de febrero de 1975 por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando el recurso interpuesto por el Procurador señor Navarro Ungria, en nombre y representación de «Industrial Farmacéutica y de Especialidades, S. A.», debemos declarar y declaramos nulo lo actuado en el expediente administrativo a que aquel se contrae desde el día 9 de julio de 1970, en que se produjo el acto administrativo que fue dejado sin efecto por la resolución del recurso de reposición aquí recurrida, mandando, como mandamos, reponer las actuaciones a tal momento para que se dicte nueva resolución en la que se decida también sobre la oposición formulada por los titulares de las marcas «Metala» y «Ketalar», sin hacer expresa imposición de costas a ninguna de las partes por las originadas en aquel.

Así, por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de abril de 1976.—P. D., el Subsecretario, Rafael Orbe.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

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

Adicionalmente cada dos años —un período vacacional completo—, por año sí y otro no, se otorgarán pasajes libres para viaje durante el período de vacaciones legales del trabajador a los hijos menores no emancipados del mismo, que viajen acompañados por él, tiques que no serán acumulables, estarán sujetos a cupo disponible y serán sólo válidos para el correspondiente período vacacional.

Art. 31. Las bases de cotización para vejez, invalidez y muerte serán las correspondientes al tope máximo establecido por la Ley y para cada categoría.

Art. 32. La Empresa mantendrá, dentro de las actuales condiciones, el seguro de accidente complementario para sus trabajadores, pero estudiará la posibilidad substitutiva de incluirlos en el Montepío de Loreto, para cuyo caso se discutirán las fórmulas necesarias en su debida oportunidad.

**12441**

*CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el Banco de España.*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anexo a la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 124, de fecha 24 de mayo de 1976, páginas 10004 a 10007, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 5.º-2, relación de coeficientes, donde dice: «Jefe de Sucursal y de Negociado anterior a 27 de febrero de 1969 y Jefe ..... 1,3500», debe decir: «Jefe de Sucursal y de Negociado anterior a 27 de febrero de 1969 y Jefe ..... 1,2500».

En el mismo artículo y relación, donde dice: «Moza de Aseo ..... 0,4614», debe decir: «Moza de Aseo ..... 0,4615».

En el mismo artículo, 4, donde dice: «Resolución de 6 de mayo de 1976», debe decir: «Resolución de 6 de mayo de 1974».

En el artículo 9.º, párrafo 3.º, donde dice: «... tanto por ciento de interés compuesto en el Banco...», debe decir: «... tanto por ciento de interés compuesto vigente en el Banco...».

**12443**

*ORDEN de 30 de abril de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.139/1973, promovido por «Societe des Produits Nestlé», contra resolución de este Ministerio de fechas 27 de mayo de 1972 y 5 de julio de 1975.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1.139/1973, interpuesto por «Societe des Produits Nestlé», contra resolución de este Ministerio de fechas 27 de mayo de 1972, y 5 de julio de 1975, se ha dictado con fecha 8 de julio de 1975, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso contencioso-administrativo por la «Societe des Produits Nestlé», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial, de fecha veintisiete de mayo de mil novecientos setenta y dos, que concedió el modelo industrial número sesenta y nueve mil ciento veinte, para diferentes modelos de envases, y contra el de cinco de julio de mil novecientos setenta y tres, que denegó el recurso de reposición formulado contra el anterior, por no ser ajustado a derecho tales acuerdos, en el concreto particular de los mismos, que concedieron la variante H del referido modelo industrial, particular que declaramos nulo y sin valor, confirmando los mencionados acuerdos en sus restantes declaraciones, por ser en cuanto a éstas, conformes a derecho; sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de abril de 1976.—P. D., el Subsecretario, Rafael Orbe.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.