

con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 26, de 26 de abril de 1976 y Protector Auditivo de clase «C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de Protectores Auditivos, aprobada por resolución de 23 de julio de 1975.

Madrid, 28 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

16162 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial entre VIASA, «Venezolana Internacional de Aviación» y su personal de España.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial entre VIASA, «Venezolana Internacional de Aviación» y su personal de España;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical con escrito de 31 de mayo de 1976 remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical entre VIASA, «Venezolana Internacional de Aviación» y su personal de España, que fue suscrito previas las negociaciones oportunas el día 24 de mayo de 1976 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, habiendo sido devuelto por insuficiencia de datos, fueron éstos cumplimentados en 13 de julio del año en curso;

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, así como que el importe de los salarios pactados están dentro de los límites previstos en las disposiciones actualmente aplicables, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de VIASA, «Venezolana Internacional de Aviación» y su personal de España, suscrito el día 24 de mayo de 1976.

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 13/1973, 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, 2 de agosto de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE VIASA, VENEZOLANA INTERNACIONAL DE AVIACION Y SU PERSONAL DE ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones laborales entre VIASA, «Venezolana Internacional de Aviación, S. A.», y el personal que le presta sus servicios.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el territorio nacional, peninsular e insular, donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación personal*.—El Convenio afectará a todo el personal de tierra contratado en España, con exclusión del Representante legal de la Compañía.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4.º *Modificaciones*.—Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja a favor del personal incluido en el mismo, será incluida automáticamente en éste, con efectos desde la entrada en vigor en dicha disposición.

Art. 5.º *Interpretación*.—Si la interpretación del texto de este Convenio diera lugar a soluciones alternativas, se recurrirá al Ministerio de Trabajo o cualquier otro Organismo competente, el cual se pronunciará al respecto conforme se establece en el artículo 26 del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 6.º *Tiempo de validez*.—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir del día de su entrada en vigor, y se entenderá renovado automáticamente por un periodo de un año, con el consiguiente incremento del índice del coste de vida, si no ha sido denunciado por una de las dos partes, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose que los efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 1976.

Art. 7.º *Revisión anual*.—Con efectos desde el día 1 de enero de cada año de los que esté vigente este Convenio se modificará la tabla de retribuciones, en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, con un mínimo del 6 por 100.

Si a la entrada en vigor de este Convenio ya se hubiera efectuado la mencionada modificación, en ese año no volverá a efectuarse.

Art. 8.º *Garantía personal*.—En todo caso, se respetarán las situaciones personales que excedan de las acordadas en el presente Convenio.

Art. 9.º *Absorción y compensación*.—Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán una compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía.

Art. 10. *Repercusión económica*.—Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los distintos servicios de esta Compañía, ya que por tratarse VIASA de una Compañía de Aviación Internacional dichas tarifas vienen reguladas por el Organismo Internacional I. A. T. A.

Art. 11. *Comisión mixta para la interpretación y vigilancia del Convenio*.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir respecto a la aplicación de lo previsto en este Convenio, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia, que estará compuesta por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario del mismo, dos Representantes de la Compañía y otros dos de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

CAPITULO III

Organización del personal

Art. 12. *Organización del trabajo*.—Corresponde a la sede central de la Compañía la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo.

Art. 13. *Organización de Departamentos*.—Los Departamentos de VIASA, según las actuales circunstancias, son los siguientes: a) Ventas, b) Tráfico y Operaciones, c) Administración.

a) Ventas: Comprende al personal que atiende al público en las diversas oficinas de VIASA y en las distintas secciones de promoción de venta, pasajes, reserva y carga.

b) Tráfico y operaciones: Comprende a todo el personal que en los distintos Aeropuertos nacionales atiende a los pasajeros, carga y descarga de los aviones y prepara la documentación necesaria del vuelo.

c) Administración: Comprende a los empelados que desarrollan labores administrativas y/o contables.

Art. 14. *Cambio de la Organización*.—La Empresa se reserva el derecho de modificar la Organización descrita más arriba, si se producen cambios importantes en su actividad o en sus métodos de trabajo, procurando que dicha medida no resulte perjudicial para los trabajadores.

CAPITULO IV

Organización de personal

Art. 15. *Censo*.—El último mes de cada año la Empresa hará público un escalafón de su personal en el que consignará a cada uno de sus empleados la categoría que le corresponda según lo acordado en el presente Convenio.

Art. 16. *Plantilla*.—Para la extinción, suspensión o modificación de las relaciones laborales con todo o parte de su personal fijo, por causas tecnológicas o económicas, la Compañía deberá ajustarse a la previsión del capítulo 2.º del Decreto número 3090/1974, del 2 de noviembre, sobre Política de Empleo.

Art. 17. *Clasificación del personal*.—Los diversos grupos y categorías profesionales que a continuación se indican son meramente enunciativos y no suponen por parte de la Compañía la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si las necesidades no lo requieren.

El personal se divide en dos grupos: a) Eventual, b) Fijo.

a) El personal eventual comprende a los empleados contratados para realizar trabajos extraordinarios cuya duración, no excede de seis meses.

b) El personal fijo o de plantilla, comprende a los empleados contratados por la Empresa para el desarrollo normal de sus actividades, y se clasificará en los distintos niveles profesionales que se indican a continuación. Estos niveles se relacionan de menor a mayor, de acuerdo con su distinto grado de capacitación, conocimientos y responsabilidad.

Nivel I

Botones.

Nivel II

- a) Aspirante Administrativo de segunda.
- b) Aspirante Administrativo de primera.
- c) Auxiliar Administrativo de segunda.
- d) Auxiliar Administrativo de primera.
- e) Oficial de cuarta.

Nivel III

- a) Oficial de tercera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Oficial de primera.

Nivel IV

- a) Jefe de cuarta.
- b) Jefe de tercera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Jefe de primera.

Nivel V

- a) Jefe Superior de cuarta.
- b) Jefe Superior de tercera.

Nivel VI

- a) Jefe Superior de segunda.
- b) Jefe Superior de primera.

Art. 18. *Contratación, condiciones de ingreso.*—El ingreso del personal en la Compañía se hará mediante contrato escrito, por triplicado, del que se entregará un ejemplar al empleado interesado.

El solicitante está obligado a someterse a un examen por parte del Médico de confianza de la Empresa, e igualmente a un examen sobre cuestiones del ramo y otras que se relacionen con su contratación. La falsedad de los datos proporcionados por el solicitante puede determinar la nulidad del contrato y cese del trabajador sin derecho a indemnización.

Art. 19. *Preferencia de ingreso.*—La Empresa dará preferencia a las solicitudes de empleo de huérfanos y viudas de empleados fallecidos, así como parientes capacitados, siempre que en condiciones de igualdad con otros aspirantes realicen satisfactoriamente las pruebas de aptitud. Asimismo, se concede preferencia para el ingreso en plantilla o de contratación para temporadas sucesivas, al personal eventual siempre y cuando acredite su capacidad e idoneidad para el cargo.

Art. 20. *Periodo de prueba.*—El trabajador ingresará en la Empresa en periodo de prueba, salvo que expresamente y por escrito se le exima de ella.

La duración del periodo de prueba será de dos meses, excepto en el caso de personal subalterno, que será de un mes. Se puede extender el periodo de prueba cuando el empleado haya estado ausente por enfermedad o por otras razones plenamente justificadas.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán libremente rescindir el contrato sin derecho a indemnización alguna, ni necesidad de preaviso, si bien previa liquidación de la parte proporcional de vacación y gratificaciones anuales que correspondan según el número de días trabajados, conforme a lo establecido en las normas legales.

El personal que supere el periodo de prueba entrará a formar parte de la plantilla de la misma, teniendo como antigüedad la fecha de iniciación de la prueba.

El personal eventual o temporero será también sometido a periodo de prueba produciéndose su cese de pleno derecho:

— A la expiración del periodo por el que han sido contratados.

— En el momento en que se haga cargo de sus funciones los empleados a los que estaba sustituyendo.

Art. 21. *Vacaciones, nuevos puestos de trabajo y sustituciones por enfermedad o vacaciones.*—La Compañía cubrirá los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a personal exterior a la Empresa si no existiese personal idóneo dentro de ella, a juicio de la propia Empresa.

Toda vacante será anunciada al personal y los empleados tendrán tres (3) días hábiles para comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa su aspiración para ocupar el cargo vacante.

El personal aspirante será sometido a las pruebas de conocimiento a que hubiera lugar, con el fin de determinar el empleado idóneo para ocupar el cargo vacante.

En los casos de enfermedad o vacaciones del personal que ocupe puestos en los diferentes sectores, podrán ser ocupados interinamente por el personal que ocupa el puesto inmediatamente inferior, siempre y cuando cumpla los requisitos para desempeñar las actividades del puesto superior y la Empresa considere cubrir la vacante temporal. Queda entendido que durante el periodo que se cubra la vacante temporal por enfermedad o vacaciones del titular del puesto, el interino percibirá el mismo sueldo del titular.

Estos puestos no podrán ser ocupados sino por el personal del mismo grupo profesional y si esto no fuera posible serían ocupados por personal capacitado de otro grupo profesional de la Empresa del mismo centro de trabajo.

El personal que le corresponda reemplazar a cualquier empleado deberá ser notificado por escrito de dicha circunstancia por la Dirección de la Empresa.

Art. 22. *Capacitación y ascensos.*—La Compañía procurará la preparación y capacitación de su personal, mediante la celebración de cursos que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

VIASA, además, con el objeto de establecer carrera para sus empleados, se compromete a cubrir los cargos superiores vacantes con los trabajadores que ocupen cargos inmediatamente inferiores, si a juicio de la misma reúnen las condiciones de capacidad, conocimientos, habilidades y requisitos para el cargo, tomándose en consideración la antigüedad y otros méritos del trabajador, sometiendo siempre los promovidos a los periodos de prueba y exámenes que establezca la Empresa.

En caso de igualdad de aptitudes y antigüedad se dará preferencia a la mayor edad del trabajador.

Art. 23. *Ceses.*—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente antelación:

Niveles I a III, quince días.

Niveles IV a VI, un mes.

El incumplimiento de este plazo ocasionará para el trabajador la pérdida de una cantidad equivalente al importe de un día de su haber por cada día de retraso en el aviso. Se exceptúan las condiciones anteriormente señaladas, los casos probados de fuerza mayor.

Cumplido por parte del empleado el plazo de preaviso, la Compañía estará obligada a tener preparada la liquidación del cesante para su último día de trabajo.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 24. *Jornada laboral.*

a) La jornada normal de trabajo será de un máximo de cuarenta horas semanales para todo el personal, computándose de tal modo que tanto al principio como al final de la misma el empleado se encontrará en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

b) En ningún caso se podrá obligar al personal a trabajar por encima de las cuarenta horas semanales más que bajo el régimen de horas extraordinarias que establece la Ley de Jornada Máxima Legal y disposiciones complementarias.

c) Los horarios se someterán a la aprobación de la Delegación de Trabajo y habrá un periodo de descanso de doce horas como mínimo entre dos jornadas consecutivas de trabajo, excepto cuando se aprueben variaciones por las autoridades competentes.

d) Si por necesidades de trabajo hubieran de efectuarse esfuerzos, éstos deberán ser realizados con prioridad por los empleados que desempeñan la misma función en el mismo departamento.

e) En casos de emergencia los empleados deberán permanecer en sus sitios de trabajo hasta el cese de la misma. Si la Empresa considera necesario recurrir a personal que esté libre de servicio para cubrir la emergencia, éste no podrá negarse y deberá concurrir a su centro de trabajo.

Art. 25. *Trabajo en domingos y días festivos:*

a) Los días festivos recuperables y no recuperables se considerarán de acuerdo a lo señalado en el Calendario Laboral.

b) Dado el carácter de servicio público de la Compañía, se requiere de algunos departamentos que trabajen los siete días de la semana, por lo que el día de descanso semanal será distribuido en cualquier día de la semana. Sin embargo, la Empresa hará lo posible para que los trabajadores no laboren dos domingos consecutivos.

c) Los empleados que trabajen días festivos no recuperables se pondrán de acuerdo con la Empresa para elegir entre gozar de un día de descanso compensatorio o el percibo económico de las horas realizadas. La Empresa determinará cuál será el día libre dentro de un lapso de tres meses.

d) Los empleados que trabajen en turno de domingo habrán de gozar de un descanso continuo de veinticuatro horas en compensación, dentro de los siete días siguientes al trabajado. En todo caso, deberán disfrutar de un domingo libre dentro de cada mes del Calendario Laboral, como mínimo.

Art. 26. *Descansos:*

a) La Empresa realizará la jornada ordinaria de trabajo en forma continuada en aquellos departamentos que no estén directamente relacionados con el público, siempre y cuando no vaya en contra de los intereses de la Compañía.

b) El intervalo de tiempo entre la hora de salida por la mañana y la de entrada por la tarde, en el caso de jornada fraccionada, no podrá ser inferior a dos horas ni mayor a tres y media.

c) En el caso de que el servicio lo permita el sábado podrá dejarse libre, en cuyo caso las horas dejadas de trabajar serán acumuladas diariamente, a lo largo de la semana, al horario establecido.

Se establecerán los oportunos turnos rotativos para que no queden desatendidos los servicios durante los sábados y días festivos.

Art. 27. *Jornada Intensiva.*—Durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos, el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico aéreo, disfrutará de jornada intensiva.

El personal directamente relacionado con el tráfico aéreo, podrá durante el mismo periodo y siempre que el horario de los aviones lo permita, distribuir el trabajo de forma que pueda reducirse la jornada a treinta y seis horas semanales.

Art. 28. *Horarios.*—Los horarios de trabajo semanal serán fijados por la Empresa. Cuando ocurra algún cambio en el horario de trabajo, previa aprobación de la Delegación de Trabajo, la Empresa lo participará al personal con el fin de que éste pueda hacer los arreglos necesarios para ajustarse al nuevo horario.

CAPITULO VI

Remuneraciones

Art. 29. *Derecho a remuneración:*

a) La Empresa aplicará a sus trabajadores anualmente un porcentaje de aumento de coste de vida de acuerdo a lo publicado por I. N. E. para el conjunto nacional referido al año anterior. Dicho porcentaje se aplicará sobre la tabla salarial al 31 de diciembre de ese año. Queda entendido que la Compañía aplicará el porcentaje de coste de vida cada primero de enero. Al publicarse el porcentaje de aumento definitivo de acuerdo a lo establecido por el I. N. E., VIASA concederá la diferencia de porcentaje a sus trabajadores en caso de que el porcentaje publicado por I. N. E. sea mayor al otorgado por la Empresa.

b) VIASA aplicará a sus trabajadores la prima del 7,5 por 100 por concepto de antigüedad. Queda entendido que dicho porcentaje se concederá por trienios al cumplir el trabajador años de servicio en la Compañía.

c) Cuando un trabajador tenga dos años de servicios cumplidos y renuncie a la Empresa, se le pagará la proporcionalidad que le corresponda del trienio.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal empleado por la Empresa percibirá las siguientes remuneraciones y bonificaciones adicionales anualmente:

a) Una paga mensual de Navidad.

b) Una paga mensual el 18 de julio.

c) Una bonificación especial equivalente a una paga mensual en el mes de octubre.

Al personal ingresado en el transcurso del semestre o que cese durante el mismo, se le abonará la parte proporcional que le corresponda por estos conceptos de acuerdo a los meses trabajados.

Art. 31. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio se encuentre trabajando en las horas habituales de comida, será compensado con dietas de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa y en las siguientes condiciones:

a) Desayuno: Cuando esté trabajando entre las 5,30 horas y las 7,00 horas.

b) Comida: Cuando termine de trabajar después de las 15,00 horas. Para el personal de Aeropuerto se aplicará después de las 14,30 horas.

c) Cena: Cuando esté trabajando entre las 19,00 y las 21,00 horas.

Art. 32. *Viajes y dietas.*—Todo personal que por necesidades de trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a su centro de trabajo, recibirá una dieta diaria proporcional a su categoría de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel I, II y III, 1.400 pesetas.

Nivel IV, 1.500 pesetas.

Nivel V, 1.600 pesetas.

Nivel VI, 1.800 pesetas.

Esta tabla será revisable anualmente de acuerdo a las tarifas de los hoteles.

Queda entendido que los empleados de los Niveles V y VI no podrán alojarse en hoteles inferiores a la categoría de cuatro estrellas.

Tanto el día de salida como el de llegada devengarán un 75 por 100 de las dietas, siempre y cuando la salida se efectúe antes de las 10,00 horas de la noche y la hora de llegada, de terminación del viaje, posterior a las 9,00 horas de la mañana.

En el caso de que los viajes mencionados en este artículo los realice el empleado en su propio vehículo, tendrá una compensación de 5,00 pesetas por kilómetro. Este monto podrá ser revisado por la Empresa cuando lo considere necesario.

En todos los desplazamientos fuera del país de origen, se percibirán las dietas siguiendo lo establecido en el Manual de Servicios de la Empresa.

Art. 33. *Horas Extraordinarias:*

a) Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección de la Empresa que pasen del límite de la jornada laboral. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

b) La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Compañía y la libre aceptación o denegación del trabajador, a excepción de aquellos casos en que el no realizarlas origine graves quebrantos a la Empresa de forma irremediable, como por ejemplo, en casos de: retrasos, accidentes, desvío de ruta, asistencia a pasajeros retrasados, lo que se considera obligatoria su realización, además de lo previsto en el aparte e) del artículo 24.

c) Los empleados que ocupen puestos directivos, no percibirán retribución por horas extraordinarias.

d) Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Horas diurnas en días laborables

El sobretiempo se pagará con un recargo del 50 por 100 sobre el salario hora.

Horas diurnas en domingos y festivos

El sobretiempo se pagará desde la primera hora trabajada con un recargo del 60 por 100 sobre el salario hora.

Horas nocturnas en días laborables

El sobretiempo nocturno se pagará desde la primera hora trabajada con un recargo del 60 por 100 sobre el salario hora.

Horas nocturnas en días domingos y feriados

El sobretiempo nocturno se pagará desde la primera hora trabajada con un recargo del 70 por 100 sobre el salario hora.

Jornada nocturna

La Empresa pagará a sus trabajadores que laboren jornadas nocturnas, una bonificación del 40 por 100 sobre el salario hora. Se entiende por jornada nocturna la realizada entre las 21,00 horas y las 6,00 horas.

Queda entendido que la Empresa pagará a sus trabajadores las horas extraordinarias cuando la jornada semanal trabajada sea superior a las cuarenta y dos horas.

Salario-hora

Se entenderá por salario-hora el que corresponda del cociente de salario bruto por catorce (14) mensualidades.

e) El personal que por necesidades de servicio sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez cumplida su jornada laboral y abandonado el servicio, percibirá por concepto de trabajo intempestivo el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Art. 34. *Jornada en días festivos recuperables y no recuperables:*

a) La jornada ordinaria trabajada en días festivos recuperables tendrá un suplemento del 25 por 100 del valor de la hora normal de trabajo.

b) La jornada ordinaria trabajada en días festivos no recuperables tendrá un recargo del 50 por 100 sobre el salario-hora.

Art. 35. *Periodicidad del Pago.*—El pago del salario será mensual para todos los empleados y se abonará por mes cumplido. El importe de las horas extraordinarias se percibirá con el salario del mes siguiente al que se efectuaron.

Art. 36. *Recibo.*—El pago se hará mediante recibo por duplicado en el que constará el salario del empleado y las deducciones que le correspondan por impuestos sobre rendimiento de trabajo personal y seguridad social.

Art. 37. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, en caso de urgente necesidad debidamente comprobada, hasta el importe del salario devengado en la fecha de la solicitud, siendo facultativo de la Empresa ampliar esta cifra.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 38. *Vacaciones anuales retribuidas.*—Todo el personal de la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida, establecida en la siguiente forma:

a) El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta (30) días consecutivos.

b) El personal deberá llevar un mínimo de un año de servicio en la Empresa antes de poder disfrutar de vacaciones. (Este párrafo queda anulado por la Ley 16/1976 del 8 de abril, de Relaciones Laborales, acogiéndose a ella.)

c) Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente de forma ininterrumpida. Sin embargo el empleado y la Empresa, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas en dos períodos siempre que una de las fracciones tenga una duración máxima de diez días. Además de dichos períodos el empleado podrá reservarse hasta cuatro días para poder utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

d) El trabajador deberá disfrutar de sus vacaciones dentro del año que le corresponda y no se permitirá acumularlas para el año siguiente.

e) Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. La Empresa a través de su servicio médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esta causa se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

f) El personal que a su cese no haya disfrutado vacaciones podrá gozar las que les correspondan antes del cese, o pedir que se le incluya su importe en la liquidación, siendo éste el único caso en que se hará compensación en metálico por vacaciones no disfrutadas.

g) Los turnos de vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo con la Dirección, teniendo en cuenta la necesidad de los servicios durante la temporada turística.

h) Para la elección de las fechas de vacaciones la Empresa implantará un sistema de antigüedad, teniendo preferencia dentro de la misma antigüedad las personas casadas.

Art. 39. Permisos y licencias:

a) La Compañía concederá permiso retribuido a los trabajadores que lo soliciten, por causas y tiempos que se mencionan a continuación:

- Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio. El día del nacimiento de un hijo más un día laborable.
- Cuatro días naturales por muerte de cónyuge.
- Tres días naturales por muerte de padres e hijos.
- Dos días naturales por muerte de hermanos, abuelos o nietos.
- Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.

Se tendrá en cuenta la duración del viaje en caso de que los acontecimientos expuestos sucedan fuera del lugar de trabajo del empleado, no contando en este caso los tiempos de desplazamiento.

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.

b) La Compañía podrá conceder al personal fijo de plantilla licencia sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa. Esta concesión estará sujeta siempre a las necesidades del servicio y no podrá unirse al disfrute periódico normal de vacaciones.

Art. 40. *Excedencias*.—El personal con más de dos años de servicio en la Compañía podrá solicitar excedencia por un período de tiempo que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la excedencia a ningún efecto. La petición deberá formularse necesariamente por escrito, y será resuelta por la Compañía dentro del mes siguiente a la petición.

La Empresa resolverá a su discreción las peticiones, atendiendo a las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso. Si se resuelve en forma favorable, se hará constar el tiempo de duración así como la fecha de su comienzo y terminación.

Art. 41. *Excedencia forzosa*.—La Empresa concederá a sus empleados excedencia forzosa rigiéndose por lo establecido en el artículo 62 de la Reglamentación de Trabajo de Iberia.

Art. 42. *Matrimonio del personal femenino*.—La Empresa se registrará por lo establecido en el artículo 108 de la Reglamentación de Trabajo de Iberia.

Art. 43. *Servicio militar*.—La Empresa se regirá por lo establecido en el artículo 107 de la Reglamentación de Trabajo de Iberia.

Art. 44. *Permiso por maternidad*.—Los permisos de maternidad se regirán por las disposiciones legalmente aplicables.

Art. 45. *Permiso por enfermedad*.—En caso de enfermedad, lesión o accidente serán de aplicación las normas reglamentarias de la Seguridad Social, siendo responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para estar debidamente justificado, de los partes de baja, confirmación y alta.

El personal tendrá derecho a la reserva de su puesto mientras dure su enfermedad, lesión o accidente.

La Empresa garantiza a sus trabajadores enfermos el complemento entre lo abonado por el S. O. E., y la totalidad de la retribución fija percibida el último mes de trabajo anterior a la enfermedad, durante los plazos siguientes:

Durante un mes para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad.

Durante tres meses para el personal de plantilla con más de un año de antigüedad y menos de dos.

Durante seis meses para el personal con más de dos años de antigüedad.

La Compañía se reserva el derecho de examinar cada caso particular, y podrá ampliar estos márgenes según circunstancias que concurran en cada caso, particularmente cuando se trate de enfermedad de larga duración. Este plazo podrá ser extendido a juicio de la Empresa hasta el máximo de dos años.

Para el disfrute de estos beneficios, el empleado deberá ineludiblemente permanecer en su domicilio, sin aceptarse otras ausencias que las motivadas por el tratamiento médico, que la Empresa se reserva el derecho a comprobar como tenga conveniente.

CAPITULO VIII

Premios faltas y sanciones

Artículo 46. *Premios*.—Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de placer o estudios. La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma por una sola vez en cada ocasión:

Quince años de servicio, 50 por 100 de un mes completo de salario.

Veinte años de servicio, 75 por 100 de un mes completo de salario.

Veinticinco años de servicio, 100 por 100 de un mes completo de salario.

Art. 47. *Faltas*.—La Empresa clasificará las faltas cometidas por sus trabajadores en leves, graves o muy graves, rigiéndose por lo establecido en el artículo 72 de la Reglamentación de Trabajo de Iberia.

Art. 48. *Sanciones*.—La aplicación de las sanciones a los trabajadores corresponderá a la Dirección de la Empresa y se registrará por lo establecido en el artículo 73 de la Reglamentación de Trabajo de Iberia.

CAPITULO IX

Obligaciones del personal

Art. 49. *Obligaciones*.—Será obligación del personal:

a) Dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía durante la jornada laboral.

b) Fijarse en los Reglamentos Oficiales e instrucciones de trabajo publicadas por la Compañía y obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

c) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.

d) El personal que realice cobros y pagos de parte de la Empresa, deberá avisar inmediatamente a su jefe, de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea un excedente o un déficit, indistintamente. La Empresa analizará cada caso en particular y determinará si el trabajador se hace cargo o no de la irregularidad.

e) Mantener buen comportamiento durante y fuera de su trabajo, a objeto de no perjudicar la reputación de la Compañía.

f) La Compañía podrá trasladar al empleado, en cualquier tiempo, a otra oficina dentro de la localidad, grupo o departamento, permanente o temporalmente, siempre que no constituya un menoscabo a su salario.

g) No solicitar ni aceptar gratificaciones sin conocimiento de la Empresa.

h) Participar en cursos de instrucción a requerimiento de la Compañía.

i) Informar sin demora de todos los cambios de su estado personal o familiar.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 50. *Examen médico*.—La Empresa obligará a todo su personal a pasar una visita médica al año. Esta visita tendrá lugar en el consultorio del médico designado por la Empresa. El no cumplimiento de este requisito por parte de los empleados será considerado como falta grave.

Art. 51. *Traslados*.—Cuando la Empresa cambie a un trabajador del puesto de trabajo que ocupe, que implique cambio de residencia, se registrará por lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de Trabajo de Iberia.

Art. 52. *Comisiones de servicio*.—Por necesidades del servicio, la Empresa podrá destinar a su personal a localidad distinta de aquella donde realiza sus actividades, por un período inferior a tres meses consecutivos. En este caso serán de aplicación las dietas especificadas en el artículo 32 de este Convenio.

Art. 53. *Transporte*.—Los empleados que presten sus servicios en el Aeropuerto tendrán en cuenta las siguientes normas para sus desplazamientos:

1. Habrán de utilizarse con absoluta prioridad los medios de transporte que la Compañía ponga voluntariamente a su disposición.

2. En caso de que no existan dichos medios, deberán utilizarse los transportes públicos, siendo a cargo de la Empresa los gastos originados.

3. En caso de que no puedan utilizarse los medios de transporte público, se buscará solución adecuada a cada caso, de común acuerdo entre la Compañía y sus empleados.

Art. 54. *Uniforme*.—Es obligación del personal presentarse al trabajo correctamente vestido. La Compañía proveerá de uniforme a aquellos empleados que estén obligados a llevarlo, siendo las prendas facilitadas y su duración estimada la siguiente:

Vestuario	Duración
<i>Personal femenino</i>	
Dos uniformes completos para verano e invierno	Dos años.
Un abrigo	Dos años.
Un bolso	Uno al año.
Guantes	Un par al año.
Blusas y jerseys	Dos por temporada.
<i>Personal masculino</i>	
Uniforme completo	Dos años.
Camisás	Seis al año.
Corbatas	Dos al año.
Gabardina	Una cada dos años.

Art. 55. *Otras ventajas*.—VIASA concederá a su personal y familiares directos la posibilidad de viajar en las rutas cubiertas por la Empresa a tarifa reducida. Es entendido que tendrán preferencia los pasajeros pagantes. Se entienda por familiares directos del trabajador, sus padres directos y políticos, cónyuge, hijos y hermanos menores de edad.

En cuanto a los pasajes por otras Líneas Aéreas, la Empresa seguirá utilizando la política de colaboración con su personal.

Art. 56. *Previsión Social*.—La Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a estudiar la conveniencia del establecimiento de una póliza de seguros, complementaria de la Seguridad Social a través del Montepío del Loreo, u otra Compañía de Seguros que ofrezca mejores condiciones.

Art. 57. *Terminación de derechos*.—Todos los derechos y privilegios cesarán en la fecha de terminación del empleo salvo en casos de jubilación, en los que se seguirá gozando de facilidades para utilizar los servicios de la Empresa a tarifa reducida.

Art. 58. *Reglamentación de Trabajo de Iberia*.—En los artículos donde se rigen la Empresa y los empleados por la Reglamentación de Trabajo de Iberia, queda entendido que se refiere a la Reglamentación vigente y cualquier modificación de la misma será aplicada en forma automática al presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo ha sido acordado por las partes el día 14 de noviembre de 1975 y entrará en vigencia a partir del próximo primero de enero de 1976, una vez cumplidas las disposiciones legales al respecto.

TABLA SALARIAL

Primer Convenio Colectivo de «VIASA, Venezolana Internacional de Aviación, S. A.»

	Salario mensual desde 1-1-1976
<i>Nivel I</i>	
Botones	8.078
<i>Nivel II</i>	
Aspirante Administración de 2. ^a	9.000
Aspirante Administración de 1. ^a	9.500
Auxiliar Administración de 2. ^a	10.954
Auxiliar Administración de 1. ^a	13.464
Oficial de IV	15.500
<i>Nivel III</i>	
Oficial de 3. ^a	18.849
Oficial de 2. ^a	20.196
Oficial de 1. ^a	24.235
<i>Nivel IV</i>	
Jefe de 4. ^a	26.000
Jefe de 3. ^a	28.274
Jefe de 2. ^a	30.967
Jefe de 1. ^a	35.000
<i>Nivel V</i>	
Jefe superior de 4. ^a	41.738
Jefe superior de 3. ^a	45.777
<i>Nivel VI</i>	
Jefe superior de 2. ^a	49.063
Jefe superior de 1. ^a	56.548

MINISTERIO DE INDUSTRIA

16163

ORDEN de 1 de junio de 1976 por la que se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos, en la zona subsector I, área 1-2 (Sn-W/I-1 y Ti/I-1), comprendida en la provincia de La Coruña.

Ilmo. Sr.: Vistas las circunstancias que concurren en la zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos, denominada subsector I, área 1-2 (Sn-W/I-1 y Ti/I-1), comprendida en la provincia de La Coruña; teniendo en cuenta a efectos de trámite lo establecido por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas; en su disposición transitoria 8.^a y sus artículos 39 y 53, cumplida la tramitación preceptiva en el expediente, se hace aconsejable dictar la pertinente resolución.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos, establecida por Orden ministerial de 10 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), en la zona denominada subsector I, área 1-2 (Sn-W/I-1 y Ti/I-1), comprendida en la provincia de La Coruña.

Se considera como punto de partida el de intersección del meridiano 5° 20' Oeste con el paralelo 43° 0' Norte. Desde el punto anterior, en dirección Este, se sigue por el paralelo 43° 0' Norte hasta su encuentro con el meridiano 4° 50' Oeste. Desde el punto anterior, en dirección Norte, se sigue el meridiano 4° 50' Oeste hasta su encuentro con la costa. Desde el punto anterior, y siguiendo la costa hacia el Oeste, hasta encontrar el meridiano 5° 20' Oeste y, finalmente, siguiendo en dirección Sur el meridiano 5° 20' Oeste se llega de nuevo al punto de partida, cerrando así el perímetro, con una superficie aproximada de unas 135.000 hectáreas o pertenencias.

Los meridianos están referidos al meridiano de Madrid y los grados son sexagesimales.

Segundo.—Se considera franco el terreno libre correspondiente a la zona determinada según el perímetro expresado en el número anterior, no otorgándose a este terreno carácter de registrable, hasta que tenga lugar el concurso a que se refiere el artículo 53 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas.

Tercero.—Quedan libres de las condiciones especiales impuestas, con motivo de la reserva, los permisos de investigación y concesiones mineras de explotación otorgados sobre la zona indicada.

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

Madrid, 1 de junio de 1976.—P. D., el Subsecretario, Rafael Orbe.

Ilmo. Sr. Director general de Minas e Industrias de la Construcción.

16164

ORDEN de 9 de junio de 1976 por la que se designa a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Barcelona como Laboratorio oficial, a efectos de aplicación del Reglamento número 24, anexo al Acuerdo de Ginebra de 20 de marzo de 1958.

Ilmo. Sr.: Por Decreto número 524/1974, de 7 de febrero, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de febrero de 1974, se designó como oficial el Laboratorio del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial «Esteban Terradas», a efectos de realizar los ensayos y expedir las oportunas certificaciones, correspondientes al Reglamento número 24, anexo al Acuerdo de Ginebra de 20 de marzo de 1958, sobre «Prescripciones uniformes relativas a la homologación de vehículos automóviles equipados con motor Diesel, en lo que se refiere a las emisiones de contaminantes por el motor».

En el Decreto ya citado se prevé la posibilidad de que el Ministerio de Industria pueda autorizar otros Laboratorios oficiales para realizar aquellos ensayos, y se faculta a este Ministerio para dictar las disposiciones necesarias para su aplicación.

En consecuencia, y vista la conveniencia de disponer de un segundo Laboratorio a los fines señalados.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se designa como Laboratorio oficial, a efectos de aplicación del Reglamento número 24, anexo al Acuerdo de Ginebra de 20 de marzo de 1958, a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Barcelona.

Segundo.—Los ensayos que se detallan en el citado Reglamento podrán efectuarse bien en las propias instalaciones de