

medio y deberán impartir, bajo la dirección del Profesor titular, un máximo de doce horas semanales de ejercicios de conversación durante el curso 1981-82 (1 de octubre de 1981 a 31 de mayo de 1982).

Los Auxiliares de Conversación percibirán, a través del Centro de destino, la suma de 24.000 pesetas por el periodo que cubre el curso académico, en pagas mensuales. Los gastos de desplazamiento a Bélgica y de regreso correrán a cargo del Auxiliar.

II. Candidatos

Podrán solicitar estas plazas quienes reúnan las siguientes condiciones:

- a) Nacionalidad española.
- b) Encontrarse en alguna de las siguientes categorías:

Primera.—Ser licenciado en las Facultades de Filología (Sección de Filología Francesa) o Filosofía y Letras (División de Filología, Sección de Filología Francesa).

Segunda.—Ser estudiante de 5.º curso en las Facultades y especialidad citada en el apartado anterior.

c) Los candidatos varones no deberán estar sujetos al servicio militar durante el periodo de ejercicio de sus funciones de Auxiliar de Conversación.

d) Los solicitantes deberán haber cumplido veinte años y no pasar de los treinta en la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente convocatoria.

III. Solicitudes

Las peticiones habrán de formularse por triplicado y necesariamente en impresos oficiales, que se facilitarán gratuitamente en la Sección de Información, Iniciativas y Reclamaciones del Ministerio de Educación y también en las Delegaciones Provinciales del Departamento.

Una vez cumplimentados los impresos de referencia, serán entregados en el Registro General del Ministerio de Educación (calle Alcalá, 34, Madrid-14), en los Gobiernos Civiles, en cualquiera de las Delegaciones Provinciales antes mencionadas o por correo u otro medio previsto en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

1. Partida de nacimiento o fotocopia compulsada del documento nacional de identidad o del libro de familia.
2. Certificado académico de estudios (original o fotocopia compulsada del mismo), en el que consten las calificaciones obtenidas en cada asignatura, con especificación del curso y convocatoria en que fueron aprobadas.
3. Certificado médico oficial (original y fotocopia) que acredite que el interesado no padece defecto físico o psíquico que le incapacite para la actividad a realizar.
4. Tres fotografías tamaño carne.
5. Cualquier otro documento que pueda apoyar la petición que formula.

Los solicitantes podrán señalar por orden de preferencia las regiones o ciudades a las que desearían ser destinados.

Las autoridades belgas procurarán atender sus deseos, pero en ningún caso pueden comprometerse a darles cumplimiento.

IV. Plazo de admisión

Las solicitudes y documentación completas deberán ser presentadas en el plazo de treinta días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de la presente convocatoria.

V. Selección

La selección de los candidatos se realizará por una Comisión Mixta Hispano-Belga sobre la base del expediente académico y demás méritos. Por parte española formarán parte de la misma representantes de esta Secretaría General Técnica y de la Dirección General de Relaciones Culturales del Ministerio de Asuntos Exteriores. La Comisión elevará posteriormente su propuesta a las autoridades belgas competentes. Tendrán valoración prioritaria las notas obtenidas en francés. Se notificará personalmente a los candidatos seleccionados la concesión de la beca.

Sin embargo, la plaza no podrá considerarse definitivamente adjudicada hasta que el interesado reciba el oportuno contrato, que le será enviado por el Ministerio de Educación Nacional belga (Cité Administration de l'Etat, Quartier des Arcades, Bruxelles 1010), contrato a cuyas condiciones específicas quedará obligado. Los Auxiliares de Lengua Española están cubiertos por un seguro médico y de accidentes.

Las renunciaciones, salvo caso de fuerza mayor, deberán formularse con anterioridad al 30 de julio y dirigirse a la Subdirección General de Cooperación Internacional del Ministerio de Educación (calle Alcalá, número 34, Madrid-14).

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 17 de noviembre de 1980.—El Secretario general Técnico, Miguel Angel Arroyo Gómez.

Sr. Subdirector general de Cooperación Internacional.

MINISTERIO DE TRABAJO

1159

RESOLUCION de 22 de diciembre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA), recibido en esta Dirección General, con fecha 17 de diciembre de 1980, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal, el día 27 de noviembre de 1980. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión negociadora.

Madrid, 22 de diciembre de 1980.—Por el Director general de Trabajo, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA).

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPANIA «AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA» (AVIANCA) Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente Convenio Colectivo se concierda entre «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA), con domicilio social en Madrid, calle de Serrano Jover, número 5, y el personal que presta sus servicios en la misma, y tiene por objetivo regular las relaciones laborales entre ambas partes en base a lo sugerido por el Acuerdo Marco suscrito entre la «Confederación Española de Organizaciones Empresariales» (CEOE) y la «Unión General de Trabajadores» (UGT).

Art. 2. Este Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente establecidos, o que se establezcan en el futuro, y para todo el personal contratado en España, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral, previsto en el artículo 8.º del presente Convenio.

Art. 3. Solamente se excluirán del presente Convenio las personas que desempeñan los siguientes cargos:

Representante legal de la Empresa, Gerente de Ventas, Gerente de Aeropuerto, Gerente local en Cataluña, Contador para España, Representante de Mantenimiento y Representante de Operaciones para Europa, que se consideran personal de alta Dirección.

Art. 4. Dado el carácter internacional que posee la Empresa, y la posibilidad de tener a su servicio por tanto, personal extranjero, éste será contratado de acuerdo con la legislación vigente para dicho personal.

Art. 5. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, contándose a partir del 1 de enero de 1980, excepto para lo que se refiere a la revisión salarial, para lo cual tendrá una vigencia de un año. Si el índice de precios al consumo en el mes de junio de 1980 superase el 6,75 por 100, se llevará a efecto una revisión salarial a partir del 1 de enero de 1981, correspondiente al porcentaje citado y que formará parte de la revisión que tenga lugar para dicho año.

La denuncia del presente Convenio podrá realizarse durante los meses de septiembre y octubre de 1981, y de no llevarse a cabo se entiende prorrogado por un año, excepto la revisión salarial que solo se acuerda con vigencia anual.

Art. 6. Constituyendo en un todo orgánico el presente Convenio Colectivo, las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de lo pactado. En caso de existir conflicto en la aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio, se reunirá la comisión paritaria de interpretación, que estará formada por dos personas designadas por la Dirección de la Empresa y dos Delegados de personal.

Personal

Art. 7. Los diversos puestos de trabajo serán distribuidos en los niveles que se especifican en el Anexo A denominado «Cuadro Laboral Clasificador». La clasificación y nomenclatura contenidas en el mismo, solamente tienen el carácter de enunciativas descriptivas, sujetándose ella a la revisión de la División de Organización y Métodos de la casa matriz de «AVIANCA» en Bogotá. A la entrada en vigor del presente Convenio se llevará a efecto la clasificación profesional de todo el personal de plan-

tilla o fijo dentro de los niveles previstos en el mencionado cuadro.

Art. 8. La contratación del personal se efectuará de las formas siguientes:

- a) De plantilla o fijo.
- b) De duración determinada; de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) A tiempo parcial; de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del mencionado Estatuto.

La contratación en los casos b) y c), solamente se hará por los siguientes motivos: Para cubrir una ausencia temporal de personal de plantilla o, por razón de trabajo intensivo o de temporada.

Art. 9. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso no serán en ningún caso superiores a seis meses para Técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, para quienes el período de prueba no será en ningún caso superior a quince días.

Art. 10. Todas las vacantes o puestos de nueva creación, excepto los relacionados en el artículo 3 del presente Convenio, serán preferencialmente cubiertos con personal de la Empresa, debiéndose por ello anunciar, en todos los centros de trabajo, dicha vacante o nuevo puesto, así como los requisitos exigidos con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la realización de las pruebas. Cualquier empleado de la Empresa podrá concurrir a las citadas pruebas, debiendo comunicar tal deseo por escrito a la Empresa con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha prevista para la realización de las pruebas. En caso de igualdad de puntuación en los aspirantes, tendrán preferencia los de mayor categoría, entre los de igual categoría los de mayor antigüedad, y entre los de igual categoría y antigüedad los de mayor edad.

Art. 11. En el caso de no presentarse ningún aspirante del personal de la Empresa o, tras efectuadas las pruebas, no hubiere resultado apto ningún trabajador, se procederá a la contratación de personal extraño a la Empresa.

Art. 12. Se consagra como principio, el derecho del trabajador al ascenso de categoría y puesto, en los términos que fija el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. La Empresa dentro de sus programas y posibilidades impartirá, mediante el personal docente adecuado, cursos de formación y especialización. La asistencia a estos cursos será obligatoria para el personal a que afecten las materias sobre las que hayan de versar. Al personal asistente a estos cursos se le proveerá de un certificado de aprobación del mismo si lo hubiera conseguido.

Art. 14. Si el trabajador, por cualquier motivo deseara cesar en el puesto que actualmente viniera desempeñando, lo comunicará, por escrito, mediante el canal jerárquico correspondiente, a la Empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de su cese.

Salarios

Art. 15. La retribución anual base recogida en el Anexo A, será abonada de la siguiente forma: Doce pagas mensuales, dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre y dos medias pagas extraordinarias en los meses de marzo y octubre. Como se viene haciendo hasta el presente, las pagas extraordinarias se incrementarán con el complemento salarial voluntario y el complemento salarial de antigüedad, en la cantidad correspondiente a su cuantía de total o media.

Art. 16. El salario mensual estará formado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base o de contratación.
- b) Complementos salariales (personales, puesto, cantidad, etcétera).

Art. 17. El sueldo base será el que figura en el Anexo A para cada nivel, al cual se acogerán todos los empleados contratados como personal de plantilla. Si el sueldo base de algún empleado quedase por debajo del fijado para su nivel, automáticamente percibirá el mínimo establecido para ese nivel.

Art. 18. A la entrada en vigor del presente Convenio, los salarios (sueldo base más complementos salariales: Personales, puesto, cantidad, etc.), serán incrementados en un 13 por 100. Conforme a lo indicado en el artículo 17, en el Anexo A figura ya el sueldo base actualizado para cada nivel.

Art. 19. El complemento de antigüedad se devengará por trienios y por un importe calculado conforme al nivel que se ocupaba al cumplimiento de cada uno de ellos.

Los devengados hasta el 31 de diciembre de 1979 se continuarán percibiendo conforme al valor de carácter fijo siguiente:

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

A partir del 1 de enero de 1980, el último trienio de los que se vinieran percibiendo en 31 de diciembre de 1979, sustituirá su valor fijo por un 4 por 100 del salario base, confor-

me al Anexo A y según el nivel que ocupaba el trabajador cuando lo cumplió. Al complemento salarial voluntario de cada empleado se sumará la diferencia que debería percibir si el cálculo se hubiese realizado sobre la totalidad del salario base de este Convenio y el propio complemento salarial voluntario que continúa percibiendo.

A partir del 1 de enero de 1981, el último trienio de los que viniera percibiendo el trabajador en 31 de diciembre de 1980, supondrá un 5 por 100 del salario base indicado en el Anexo A para el nivel que ocupaba en la fecha en que lo haya cumplido, manteniendo los anteriores el valor fijo indicado. De haberse cumplido un nuevo trienio en 1980, este último se calculará, pues, al 5 por 100, pero el anterior continuará percibiéndose al 4 por 100.

Art. 20. 1. Todos los empleados que por razón de su puesto deban prestar sus servicios entre las veintiuna y las seis horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 50 por 100 de la hora ordinaria de trabajo.

2. Todos los empleados de Aeropuerto percibirán un plus de transporte consistente en 130 pesetas si la jornada es de mañana, y de 400 pesetas si la jornada es nocturna. Estas cantidades serán revisables en el mismo porcentaje en que aumenten los transportes públicos.

3. Todos los Promotores de ventas percibirán mensualmente la cantidad de 5.000 pesetas como gastos de representación y transporte, que se revisarán trimestralmente conforme a la variación indicada por el IPC para el concepto de transporte.

4. Todos los empleados de Aeropuerto y pasajes y reservas que por razón de su puesto deban prestar sus servicios entre las trece y las quince horas o entre las veintiuna y las veintitrés horas, percibirán un plus consistente en 275 pesetas como ayuda para comida, y entre las seis y las ocho horas 40 pesetas por desayuno.

Art. 21. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en el modo y los casos previstos por la Ley, y serán abonadas de la forma siguiente:

Horas extraordinarias.—Se abonarán con un recargo del 75 por 100, entendiéndose como horas extraordinarias las realizadas fuera del horario de jornada correspondiente.

Horas festivas.—Se abonarán con un recargo del 75 por 100, entendiéndose por horas festivas las realizadas en días festivos declarados como tales por el Gobierno.

Horas dominicales.—Se abonarán con un recargo del 75 por 100, entendiéndose por horas dominicales las trabajadas en domingo.

El abono de los anteriores conceptos podrá hacerse efectivo en dinero o en tiempo libre.

Art. 22. Todos aquellos empleados que por razones de trabajo debieran de desplazarse a prestar sus servicios fuera de su lugar de residencia habitual, y dentro del territorio español, percibirán una dieta diaria correspondiente a la cantidad que para su categoría tiene fijada la casa matriz en la tabla de viáticos.

Art. 23. Si para efectuar el desplazamiento previsto en el artículo anterior, el trabajador pusiera su automóvil particular al servicio de la Empresa, ésta le abonará en concepto de kilometraje 12 pesetas por kilómetro, siendo revisable esta cifra en el mismo porcentaje que subiera la gasolina.

Jornada de trabajo

Art. 24. La jornada semanal de trabajo no será en ningún caso superior a cuarenta y dos horas en invierno y treinta y seis horas en verano, considerándose período de verano del 15 de junio al 15 de septiembre. Para la fijación de horarios así como para las eventualidades que pudieran surgir, serán resueltas de acuerdo con la Ley.

Art. 25. La jornada de trabajo no podrá ser prolongada más que en los casos previstos por la Ley, asimismo se observarán los períodos de descanso mínimo establecidos por la Ley.

Art. 26. La jornada de trabajo podrá ser continua o partida. Para la jornada continua se establece un período de cuarenta y cinco minutos para almuerzo, que serán contabilizados como tiempo trabajado. Para la jornada partida se establece un período no inferior a una hora ni superior a dos y media para realizar el almuerzo, período que no será contabilizado como tiempo trabajado; no obstante a lo anterior, se podrá fijar la jornada continuada para Administración y Ventas mediante acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Vacaciones, permisos, excedencias, incapacidades

Art. 27. Todos los empleados de plantilla, con un año de servicio cumplido, tendrán derecho al disfrute de veintiséis días laborables de vacaciones. En el caso del empleado que no tuviere un año cumplido de servicio, se le concederá en días laborables la parte correspondiente desde su ingreso a fin de año.

Art. 28. El período de vacaciones comprende del 1 de enero al 31 de diciembre. El tiempo de vacaciones puede fraccionarse en dos períodos nunca inferiores a doce días laborales ni superiores a catorce, garantizándose el disfrute del menor de ellos en el período de vacaciones escolares de verano.

Las vacaciones serán tomadas de acuerdo con la Empresa. A tal efecto se dispondrá de un cuadro de vacaciones durante los dos primeros meses del año, donde cada trabajador elegirá su período de vacaciones siguiéndose los criterios expuestos en el

artículo anterior, así como el de categoría, antigüedad, y teniendo en cuenta, que en ningún momento haya más de una persona de vacaciones en cada Departamento.

Art. 29. Todos los empleados tendrán derecho al disfrute de días de permiso sin suspensión de salario en los casos y cuantías siguientes:

Por boda de hijos o hermanos un día, ampliable a dos si la boda tuviera lugar en sitio distinto al de residencia habitual del trabajador.

Por bautizo de hijos, medio día.

Por cambio de residencia, un día.

Por asistencia a examen para la obtención de cualquier título oficial de los estudios que estuviera cursando, y previa comprobación de las fechas de examen, medio día.

Art. 30. Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de hasta un máximo de diez días de permiso sin sueldo al año, siempre que medien causas justificadas debidamente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 31. Todo cuanto a excedencias del personal se refiere, su regulación se remite al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. 1. Todo lo relacionado con la suspensión con reserva de puesto de trabajo se remite a lo preceptuado por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Todos los empleados en situación de suspensión con reserva de puesto de trabajo, si su servicio se lo permite y pudiera realizar al menos veinte horas de trabajo semanal o su equivalente mensual, tendrán derecho a percibir medio sueldo mientras esta situación durase, entendiéndose como compromiso de realizar su trabajo la forma o manera regular que permita a la Dirección organizarle el trabajo, sabiendo de antemano el horario que dicho trabajador puede realizar.

Art. 33. Todos los empleados que se encuentren incapacitados temporalmente por enfermedad o accidente, grave o leve, deberán comunicárselo a la Empresa durante las primeras horas, como máximo, de la jornada a la que hubiera tenido que incorporarse si la incapacidad no se lo hubiere impedido.

Art. 34. En caso de incapacidad médica, debidamente comprobada, la Compañía completará el valor de la remuneración ordinaria sobre la suma reconocida por la Seguridad Social en la siguiente forma:

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

b) Para trabajadores con antigüedad superior a tres años, hasta ocho meses.

Mejoras sociales

Art. 35. Todo empleado con más de un año de servicio, tendrá derecho a un pasaje gratuito de vacaciones anuales, sujeto a cupo, para él, su cónyuge y tres hijos menores, si el empleado estuviera casado, si estuviera soltero, para los padres. En el caso de que no pudiera efectuarse por las rutas,

de la propia Compañía la Empresa concederá carta de solicitud dirigida a la Compañía o Compañías que mejores condiciones ofrezcan.

Estos pasajes no son acumulables de año en año, debiendo ser utilizados por los propios beneficiarios y sujetándose a la Reglamentación general de la Compañía sobre esta materia.

Art. 36. A la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa mantendrá a sus empleados un seguro de vida, cuya póliza será abonada por la Empresa y empleados al 50 por 100.

Art. 37. A la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa estudiará conjuntamente con los Delegados de personal la posibilidad de incluirlos en el Montepío de Loreto, para cuyo caso se discutirán las fórmulas necesarias en su debida oportunidad.

Art. 38. Todos los empleados con más de dos años de servicio activo, podrán solicitar de la Empresa el importe correspondiente a dos pagas extraordinarias de las que, actualmente, se vinieran percibiendo con motivo de una probada necesidad, que serán devueltas en el plazo de seis meses sin interés, bien mensualmente o por la no percepción del importe de la paga extraordinaria correspondiente a la hora en que la Empresa tuviera que abonársela. La concesión de este concepto se resolverá cada dos meses a un empleado de los que lo soliciten siguiéndose los criterios de antigüedad, urgencia, etc. No podrán disfrutar de este importe más de seis empleados a la vez.

Art. 39. La Empresa proveerá de uniforme a todos los empleados que tengan trato directo con el público, en la forma y con la duración siguientes:

Personal masculino.—Gabardina o similar, cada dos años; uniforme de invierno, uno cada año; uniforme de verano, uno cada año; seis camisas cada año; un par de zapatos cada año; y, una corbata cada año.

Personal femenino.—Abrigo o similar, cada dos años; uniforme completo, dos al año; dos pares de zapatos cada año; y, un par de medias al mes, durante el invierno.

Art. 40. Todo empleado que deba usar uniforme deberá mantener éste en perfecto estado de limpieza y conservación, abonándole la Empresa de una forma razonable y a criterio del inmediato superior, el importe de las limpiezas en tinte de aquellas prendas que por su carácter no pudieran ser limpiadas con los medios habituales en la propia casa del trabajador.

Art. 41. La Empresa, de acuerdo con los Delegados de personal, iniciará el estudio tendente a conseguir el chequeo médico anual, dado que la Seguridad Social no posee dicho servicio.

Art. 42. Aquellos empleados que al efectuarle la revisión salarial para 1980 resultasen con un salario de 39.550 pesetas les será ajustado a 40.000 pesetas.

Disposición adicional.—A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se entenderán anulados los anteriores a todos los efectos.

Madrid, 27 de noviembre de 1980.

ANEXO «A»

Grupo profesional	Cargos	Responsabilidades	Nivel	Sueldo base por 15
Subalterno.	Mensajero.	Realización tareas sencillas.	I	345.000
Oficial segunda.	Teletipista, Telefonista, Encargado de Almacén.	Puestos de escasa responsabilidad, pero que requieren algunos conocimientos básicos.	II	450.000
Oficial primera.	Secretarías, Representantes de pasajes, reservas, tráfico, carga, servicios a bordo, Auxiliar Contabilidad, Cajero.	Puestos de alguna responsabilidad que requieren conocimientos especiales.	III	a) 600.000 b) 675.000 c) 749.985
Jefe de tercera.	Promotores de ventas, Despachadores de operaciones, Representante relaciones públicas, Representantes de tráfico, Secretaria de Dirección.	Puestos de responsabilidad que requieren conocimientos especiales y suma reserva.	IV	a) 750.000 b) 810.000 c) 899.985
Jefe de segunda.	Supervisor pasajes, Supervisor reservas, Supervisor servicios a bordo, Jefe promoción y ventas, Superintendente Aeropuerto, Representante Tesorería.	Puestos de responsabilidad que exigen alto grado de conocimientos en su ramo y cierto grado de independencia, suma reserva.	V	a) 900.000 b) 1.050.000 c) 1.200.000