

Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas y trabajadores de la actividad de destiladores de mieles.

Categoría laboral	Salario anual - pesetas	Salario mensual - pesetas
Jefe administrativo	778.441	51.896
Oficial primera administrativo	705.882	47.167
Oficial segunda administrativo	681.110	45.406
Auxiliar administrativo	674.931	44.995
Encargado	693.505	46.233
Guarda	674.931	44.995
Destilador de primera	674.931	44.995
Destilador de segunda	652.030	43.468
Destilador de tercera	628.467	41.898
Ayudante de Destilador	619.189	41.279
Oficial de primera	674.931	44.995
Oficial de segunda	652.030	43.468
Oficial de tercera	628.467	41.898
Peón	619.189	41.279
Fogonero	619.189	41.279
Pesador-Representante de ICONA	619.189	41.279

El salario establecido en cómputo anual se percibirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- Los trabajadores que actualmente vienen disfrutando de casa, luz y leña por cuenta de las Empresas, serán mantenidos en su derecho a título personal.
- Los salarios-base fijados en la presente tabla servirán de base de cálculo para el cómputo de la antigüedad. Sobre los mismos se calculará, también, el 7,50 por 100 para los temporeros y representantes de ICONA, que se encuentra establecido en la reglamentación de trabajo.
- El salario anual establecido queda dividido en quince partes, percibiéndose una quinceava parte cada uno de los meses del año, a excepción de los meses de julio, septiembre y diciembre, en que se percibirán dos quinceavas partes.
- Los nuevos salarios convenidos se abonarán con efectos del día 1 de enero de 1986.

### 32903 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia, Sociedad Anónima» (AVIANCA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia, Sociedad Anónima» (AVIANCA), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1986, de una parte, por Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

## VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AVIANCA), Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.-El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Aerovías Nacionales de Colombia, Sociedad Anónima» (AVIANCA), España, con domicilio social en Madrid, calle Gran Vía, 88, y el personal que presta servicio a la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre las citadas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial*.-Este Convenio será aplicable a todos los Centros de «Avianca» en España, tanto a los actuales como a los que pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal*.-El Convenio afectará a todo el personal de tierra contratado por «Avianca España» bajo la legislación española, fuere cual fuere la modalidad de su contratación, con exclusión del representante legal de la Compañía, el Gerente de Ventas, el Gerente de Aeropuerto y el Representante de Mantenimiento, cuyos cargos se consideran «Alta Dirección de la Empresa».

Art. 4.º *Ambito temporal*.-El presente Convenio regirá hasta el día 31 de diciembre de 1987, con excepción de los incrementos salariales y los artículos de transporte y alimentación, que se revisarán nuevamente en enero de 1987.

El presente texto no podrá ser objeto de modificaciones durante el periodo de su vigencia, pero podrá ser denunciado durante los meses de septiembre y octubre de 1987, y, de no llevarse a cabo, se entenderá prorrogado por el término de un año, excepto la revisión salarial, que sólo se acuerda con vigencia anual, así como los artículos de transporte y alimentación.

Art. 5.º *Organización del trabajo*.-La organización del trabajo será de la exclusiva competencia de la Empresa, directamente desde su Central o a través de la persona que la represente en España.

El concepto de «organización del trabajo» incluye la facultad de la Compañía para 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 rijan sobre esta materia, sin que ello implique nunca traslado de residencia, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 6.º *Comisión Paritaria de Interpretación*.-La Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio estará conformada, por parte de la Empresa, por el Gerente general para Europa, y por parte de los trabajadores, por quienes actúen como Delegados de los mismos.

Art. 7.º *Indivisibilidad*.-El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes obligadas, mutua y recíprocamente, al cumplimiento de su totalidad.

## CAPITULO II

### Personal

Art. 8.º *Clasificación laboral*.-Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los niveles profesionales que se indican en el anexo «A», denominado «Cuadro laboral clasificatorio», que no entraña por parte de la Empresa la obligación de tenerlo ocupado en todos sus grupos o categorías, a menos que la acumulación de trabajo y las necesidades técnicas así lo requieran.

Art. 9.º *Modalidades de contratación*.-La contratación del personal se efectuará, de acuerdo con la Ley, en las siguientes modalidades:

- De plantilla o fijo.
- De duración determinada.
- De tiempo parcial.

La contratación en los casos b) y c) solamente se efectuará para cubrir una ausencia temporal del personal de plantilla o por razón de trabajo intensivo o temporada.

Art. 10.º *Periodo de prueba*.-Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso no serán en ningún caso superiores a seis meses para técnicos titulados, ni a tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados para quienes en ningún caso el periodo de prueba será superior a los quince días.

Art. 11.º *Cubrimiento de vacantes*.-Se consagra como principio el derecho del trabajador al ascenso y puesto, en los términos que fija el artículo 24.º del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, toda vacante o puesto de nueva creación será anunciada en los sitios de trabajo, con la indicación de los requisitos exigidos para el cargo que, salvo especiales necesidades de la Compañía, no será superior a los exigidos a quien ocupaba el cargo vacante. El aviso, en cuestión, se hará con una antelación no menor de quince días a la fecha prevista para la realización de las pruebas de selección, para las cuales podrán inscribirse todos los empleados que reúnan las cualidades requeridas, siempre que así lo permitan las necesidades mismas de la Empresa.

La inscripción para tales pruebas deberá hacerse con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha prevista para la realización de las mismas.

El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante, así como las facultades organizativas del empresario, por cuya razón se seleccionará, preferentemente, a quien obtenga la mayor puntuación entre los aspirantes y, en el caso de igualdad, al de mayor categoría, y, entre los de igual categoría, al de mayor antigüedad.

Los resultados de las pruebas estarán a disposición de los Delegados de Personal si ellos así lo solicitan.

Art. 12. *Contrataciones externas.*-En caso de no presentarse ningún aspirante dentro del personal de la Empresa, o ninguno reuniera los requisitos exigidos o, cuando tras efectuar las pruebas, no hubiera resultado apto ningún trabajador, se procederá a la contratación de personas externas a la Compañía.

Art. 13. *Capacitación.*-La Empresa, dentro de sus programas y posibilidades, impartirá, mediante personal docente adecuado, cursos de formación y especialización.

La asistencia a estos cursos será obligatoria para el personal al que afecten las materias sobre las que hayan de versar, siempre y cuando se dicten dentro del territorio español. A las personas asistentes a estos cursos se les proveerá de un certificado de aprobación de los mismos, si lo hubieren conseguido.

Los empleados pueden solicitar ayuda económica para asistir a estudios que contribuyan a una mejor formación profesional, y la Gerencia de la Empresa en España proveerá esta ayuda a la vista de la conveniencia de los citados estudios.

Art. 14. *Preaviso de renuncia.*-Cuando el trabajador, por cualquier motivo, deseara cesar en el puesto que viene desempeñando, lo comunicará por escrito mediante el canal jerárquico correspondiente, con antelación mínima de quince días a la fecha de su cese, so pena de que sufra el descuento pertinente, salvo acuerdo en contrario con la Empresa.

### CAPITULO III

#### Salarios

Art. 15. *Retribuciones.*-La retribución anual básica será abonada en la siguiente forma:

- Doce pagas mensuales.
- Dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.
- Dos medias pagas extraordinarias en los meses de marzo y octubre.

Las pagas extraordinarias se incrementarán únicamente con el complemento salarial se antigüedad, en la cantidad correspondiente a su cuantía, total o media, según correspondiese.

Art. 16. *Conformación del salario.*-El salario mensual estará formado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo básico.
- b) Complementos salariales (personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, etc.).

Art. 17. *Revisión salarial.*-El sueldo básico de los actuales trabajadores de la Compañía en España será incrementado, con retroactividad al 1 de enero de 1986, en el 8 por 100 mensual, distribuido:

1. Cuatro por 100 como aumento porcentual sobre los salarios básicos.
2. Cuatro por 100 como aumento lineal (3.700 pesetas).

Art. 18. *Antigüedad.*-El complemento de antigüedad se devengará por trienios, entendiéndose que los que se están percibiendo hasta el 1 de enero de 1982 quedan congelados en las sumas en que se han venido percibiendo. Los que se cumplan a partir de esta fecha se reconocerán al 5 por 100 del salario base del respectivo empleado.

### CAPITULO IV

#### Subsidios varios

Art. 19. *Alimentación.*-Todos los empleados de la Compañía en España amparados en este Convenio y que, por razones de su puesto, deban prestar sus servicios entre las trece horas y las quince horas o las veintiuna horas y las veintitres horas, percibirán un plus como ayuda para comida de 480 pesetas, y entre las seis horas y las ocho horas, uno de 70 pesetas.

Art. 20. *Transporte.*-Todos los empleados del aeropuerto recibirán un plus de transporte en la siguiente forma:

- Viaje redondo diurno: 350 pesetas.
- Viaje redondo mixto: 975 pesetas.
- Viaje redondo nocturno: 1.600 pesetas.

Los promotores de ventas, asimismo, recibirán un plus de transporte de 7.000 pesetas mensuales. Además, cuando por razones de servicio deban desplazarse a otros lugares distintos al de su residencia habitual y pusieran su automóvil al servicio de la Compañía, ésta les abonará 30 pesetas por kilómetro.

### CAPITULO V

#### Jornada de trabajo

Art. 21. *Jornada ordinaria de trabajo.*-De acuerdo con la legislación vigente, la jornada de trabajo no podrá exceder de

cuarenta horas de media de cómputo semanal, ni de 2.080 horas al año. Consecuentemente, como la Oficina de Administración, Ventas, Contabilidad, etc. cuenta con un horario de verano de treinta y seis horas semanales de jornada intensiva (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre), la jornada de invierno se estructurará en forma tal que se respete la media legal semanal.

Para el cálculo de la hora ordinaria de trabajo se tomará como horas efectivas trabajadas anuales la cantidad de mil ochocientos siete horas, durante el presente Convenio.

Se considera período de verano, para los efectos anteriores, el transcurrido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Las diferencias o eventualidades que pudieran surgir con respecto a la fijación de horarios serán resueltas de acuerdo con la Ley.

Art. 22. *Clases de jornadas.*-La jornada de trabajo puede ser continua o partida. Para la jornada continua se establece un período de cuarenta y cinco minutos para almuerzo, que se contabiliza como tiempo trabajado. Para la jornada partida se establece un período no inferior a una hora ni superior a dos horas y media para realizar el almuerzo, período éste que no se contabiliza como tiempo trabajado.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*-Se entiende como horas extraordinarias las que se realizan fuera de la jornada correspondiente. Tales horas se abonarán, en metálico, con un recargo del 75 por 100, y sólo se realizarán en el modo y las causas previstas por la Ley.

En razón, sin embargo, del tipo y la naturaleza de la actividad de la Empresa, sujeta a causas imprevistas de tráfico aéreo, las partes convienen que las horas extraordinarias se consideren como fuerza mayor y estructurales.

Art. 24. *Horas nocturnas.*-Son aquellas que deben laborarse entre las veintiuna y las seis horas. Se abonarán, en metálico, con un plus de nocturnidad equivalente al 50 por 100 de la hora ordinaria de trabajo.

Art. 25. *Horas dominicales o festivas.*-Son aquellas que se realizan en días domingo y/o festivo, declarados como tales por el Gobierno. Se abonarán, en metálico, con un plus equivalente al 75 por 100 de la hora ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias, nocturnas y festivas se podrán compensar en tiempo libre, con los mismos porcentajes arriba reseñados, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

### CAPITULO VI

#### Vacaciones, permisos, excedencias e incapacidades

Art. 26. *Vacaciones.*-Todos los empleados de plantilla, con un año de servicio cumplido, tendrán derecho a disfrutar de veintiséis días laborables de vacaciones.

En el caso del empleado que no tuviera un año cumplido de servicio, se le concederán, en días laborables, la parte proporcional desde su ingreso hasta fin de año. De acuerdo a la Ley no se contabilizarán como días de vacaciones cuando el empleado en el disfrute de las mismas acredite baja médica oficial.

Art. 27. *Período de vacaciones.*-El período de vacaciones comprende del 1 de enero al 31 de diciembre. El tiempo de vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos, buscando garantizar el disfrute del menor de ellos dentro del 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, citándose a los criterios expuestos en el artículo anterior, así como a los de antigüedad, categoría, y teniendo en cuenta que, en ningún momento, haya más de una persona de vacaciones en cada departamento.

Art. 28. *Permisos remunerados.*- Todos los empleados tendrán derecho al disfrute de días de permiso sin suspensión de salario en los casos y cuantías que se especifican en la Ley.

Art. 29. *Permisos no remunerados.*-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, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 30. *Excedencias.*-Todo cuanto a excedencias del personal se refiere, su regulación se remite al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Suspensión legal de contrato de trabajo.*-Todo lo relacionado con la suspensión legal del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo se remite a lo preceptuado por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los empleados en situación de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo, si su servicio se lo permite y pudiera realizar, al menos, veinte horas de trabajo semanales, o su equivalente mensual, tendrá derecho a percibir medio sueldo mientras esta situación durare, 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. 32. *Aviso de incapacidad.*-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 que incorporarse si la incapacidad no se lo hubiere impedido.

Art. 33. *Compensación por incapacidad.*-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.

## CAPITULO VII

### Mejoras sociales

Art. 34. *Tiquetes.*-Todo empleado con más de un año de servicio en la Compañía tendrá derecho a disfrutar de pasajes gratuitos, en periodos de vacaciones, en los casos y cantidades que, a continuación se reflejan:

Para empleado/a casado, para él/ella, su cónyuge e hijos no emancipados.

Para empleado/a soltero/a y su compañera/o permanente, si lo tuviera, debidamente legalizado ante la Empresa, teniendo en cuenta que el tiempo mínimo de convivencia exigida, entre ambos, no sea inferior a un año.

Para empleado/a soltero/a, para él/ella y para los padres.

En el caso de que no pudiera efectuarse el viaje por las rutas propias de la Compañía, la Empresa concederá carta de solicitud dirigida a la Compañía o Compañías que mejores condiciones ofrezca.

Estos billetes no son acumulables de año en año, debiendo ser utilizados por los propios beneficiarios, y sujetándose a la reglamentación general de la Compañía que regula esta materia.

Art. 35. *Seguro de vida.*-A la firma del presente Convenio colectivo, la Empresa mantendrá a sus empleados un seguro de vida por accidente, de 4.000.000 de pesetas, cuya póliza será abonada por la Empresa y empleados al 50 por 100.

Art. 36. *Préstamos.*-Todo empleado podrá disfrutar en calidad de préstamo, por motivos de probadas necesidades, hasta el valor correspondiente a tres pagas extraordinarias, suma que será devuelta, sin intereses, en un término no mayor a doce meses.

De este beneficio podrán disfrutar, máximo, seis empleados al año.

Art. 37. *Uniformes.*-La Empresa proveerá de uniformes, a su costa, a aquellos empleados que, de acuerdo con las normas internas de la Compañía, estén obligados a llevarlo.

La dotación de uniformes se hará de la siguiente manera:

#### a) Personal masculino.

- Una gabardina o similar, cada año.
- Un uniforme de invierno, cada año.
- Un uniforme de verano, cada año.
- Seis camisas, cada año.
- Una corbata, cada año.

Adicionalmente, se reconocerá un auxilio de 3.000 pesetas para la adquisición de zapatos, los cuales siempre deberán corresponder, en términos generales, a los prescritos para el uniforme de la Compañía. Este auxilio se reconocerá cada año.

#### b) Personal femenino.

- Un abrigo o similar, cada año.
- Dos uniformes completos, cada año.
- Dos pares de zapatos, cada año.
- Un par de medias, al mes, durante el invierno.

Art. 38. *Limpieza.*-Todo empleado que deba usar uniforme deberá mantener éste en perfecto estado de limpieza y conservación, abonándole la Empresa, de una forma razonable, y al criterio del inmediato superior, el importe de la limpieza en tinte de aquellas prendas que, por su carácter, no pudieran ser limpiadas con los medios habituales en la propia casa del trabajador.

Art. 39. *Examen médico anual.*-Las partes convienen, en tanto la Seguridad Social no asuma el servicio de examen médico anual, que éste se efectuará a quien lo solicite, en una Entidad convenida con la Dirección de la Empresa y los Delegados de los Trabajadores, asumiendo cada parte el 50 por 100 del valor de los correspondientes costos.

Art. 40. *Absorción y compensación.*-Cuántas mejoras económicas o laborales se establecen 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.

## ANEXO

Clasificación profesional	Cargo	Nivel	Salario contratación - Pesetas
Jefes de 2. <sup>a</sup>	Superintendente Aeropuerto. Jefe de Servicios Abordo. Cajero principal. Jefe de Promoción y Ventas. Jefe de Reservas. Jefe de Pasajes.	VI	80.000
Jefes de 3. <sup>a</sup>	Secretaria de Dirección. Supervisor de Tráfico. Supervisor de Carga. Supervisor de Operaciones. Representante de Relaciones Públicas. Promotor de Ventas.	V	70.000
Oficiales de 1. <sup>a</sup>	Agente de Tráfico. Agente de Carga. Agente de Operaciones. Agente de Pasajes y Reservas. Agente de Servicios Abordo. Auxiliar de Contabilidad. Secretaria.	IV	55.000
Oficiales de 2. <sup>a</sup>	-	III	50.000
Oficiales de 3. <sup>a</sup>	-	II	45.000
Subalterno.	-	I	Salario mínimo

**32904** *CORRECCION de errores de la Resolución de 18 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal que presta sus servicios bajo régimen jurídico laboral en el SENPA.*

Advertido errores en el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta sus servicios bajo régimen jurídico laboral en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), registrado e inscrito mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 18 de septiembre de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 234, de 30 de septiembre de 1986, se transcriben seguidamente las oportunas rectificaciones:

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 8.º El personal laboral que presta sus servicios en el SENPA se integrará de acuerdo en los siguientes grupos salariales y categorías profesionales:

Grupo salarial	Categoría profesional
I	Maestro de Taller. Jefe de Tráfico.
II	Jefe de Equipo de la CAT. Conductor de la Central de la CAT. Conductor Delegación de la CAT. Maquinista de primera del SENPA. Conductores del SENPA.
III	Oficial de primera de la CAT. Maquinista de segunda del SENPA. Inspectores vigilantes de Obras del SENPA (a extinguir). Encargado general de Bodega CCEV (a extinguir). Capataz de Bodega CCEV (a extinguir).
IV	Oficial de segunda de la CAT. Almacenero del SENPA. Auxiliar del Gabinete del Télex del SENPA. Auxiliar de Laboratorio del SENPA. Auxiliar de Reprografía del SENPA. Auxiliar de los Servicios del SENPA.