

lo que precisa la importación de las mismas para la continuación de su actividad, siendo de apreciar las circunstancias consideradas en las citadas disposiciones,

Esta Dirección General de Política Arancelaria e Importación ha acordado la concesión de franquicia por los derechos arancelarios a la Empresa «Indusal, S. A. L.», para la importación de una máquina de tres rodillos «Calandria», procedente de Holanda, marca «Promat», por la Aduana de Irún, extendiéndose su aplicación a las importaciones realizadas o pendientes de realizar a partir del 2 de septiembre de 1983.

Madrid, 6 de febrero de 1984.—El Director general, Aniceto Moreno Moreno.

3992

## BANCO DE ESPAÑA

## Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 14 de febrero de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	155,920	156,260
1 dólar canadiense .....	124,845	125,289
1 franco francés .....	18,459	18,513
1 libra esterlina .....	220,517	221,851
1 libra irlandesa .....	174,973	178,002
1 franco suizo .....	69,526	69,842
100 francos belgas .....	277,353	278,489
1 marco alemán .....	56,801	57,036
100 liras italianas .....	9,233	9,260
1 florín holandés .....	50,373	50,571
1 corona sueca .....	19,219	19,287
1 corona danesa .....	15,608	15,860
1 corona noruega .....	20,045	20,117
1 marco finlandés .....	26,571	26,378
100 chelines austriacos .....	805,163	809,531
100 escudos portugueses .....	114,520	114,354
100 yens japoneses .....	66,416	66,712

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3993

**RESOLUCION de 25 de enero de 1984, de la Dirección General de la Seguridad Social, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Alitalia, Linee Aeree Italiane» y su personal contratado en España.**

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Alitalia, Linee Aeree Italiane» y su personal contratado en España, recibido en esta Dirección General con fecha 28 de diciembre de 1983, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal contratado en España el día 15 de diciembre del mismo año, habiéndose subsanado los defectos observados en su texto por la Comisión negociadora con fecha 17 de enero de 1984.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 80/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 25 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión negociadora del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Alitalia, Linee Aeree Italiane» y su personal contratado en España.

## SEXTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL

DE «ALITALIA» - Linee Aeree Italiane S.p.A. Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA.

## INDICE

## CAP. I - OBJETO DEL CONVENIO

Art. 1 - idem -

## CAP. II - AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Art. 2 - Ambito de aplicación Convenio.

Art. 3 - Vigencia.

Art. 4 - Vínculos.

Art. 5 - Convenio Colectivo General.

Art. 6 - Comisión paritaria vigilancia Convenio.

## CAP. III - CONTRATACION DE PERSONAL

Art. 7 - Contratación.

Art. 8 - Puestos vacantes.

Art. 9 - Convocatorias puestos vacantes.

Art. 10 - Solicitudes.

Art. 11 - Reconocimiento medico del solicitante.

Art. 12 - Pruebas a los solicitantes.

Art. 13 - Firma Contrato

Art. 14 - Periodo de prueba.

Art. 15 - Duración/clasificación contrato.

Art. 16 - Despido contratado tiempo determinado.

Art. 17 - Empleado Cat. P1.

## CAP. IV - REMUNERACION Y ASCENSOS

Art. 18 - Remuneración sueldo base/antigüedad.

Art. 19 - idem.

Art. 20 - Prima de Antigüedad.

Art. 21 - Aumento lineal.

Art. 22 - Ascensos.

Art. 23 - Sustitución Jefe departamento.

## CAP. V y VI - PRESTACIONES Y JORNADA LABORAL

Art. 24 - Horas jornada laboral.

Art. 25 - Primas de comidas/cenas.

Art. 26 - Horario de comida y prima de desayuno.

Art. 27 - Horario de trabajo.

Art. 28 - Horas extraordinarias.

Art. 29 - Horas extraordinarias obligatorias.

Art. 30 - Trabajo en Sab./Dom. y festivos.

Art. 31 - Trabajo durante 21.00/08.00 hrs.

Art. 32 - Compensación/abono horas extras.

Art. 33 - Calculo trabajo extraordinario.

Art. 34 - idem.

Art. 35 - Prima Promotores y Empleados Aeropuerto.

Art. 36 - Reembolso uso coche propio.

## CAP. VII - VACACIONES

Art. 37 - Disfrute periodo de vacaciones.

Art. 38 - Periodo vacaciones personal en plantilla.

Art. 39 - Periodo vacaciones personal a emplear.

Art. 40 - Periodos fraccionados e incremento días según periodo elegido.

Art. 41 - Elección periodo vacaciones.

## CAP. VIII - PERMISOS, EXCEDENCIAS E INCAPACIDAD LABORAL

Art. 42 - Permiso retribuido.

Art. 43 - Permiso no retribuido.

Art. 44 - Baja transitoria incapacidad laboral.

Art. 45 - Baja por enfermedad, accidente, gestación.

Art. 46 - Excedencias.

Art. 47 - Matrimonio mujer trabajadora.

Art. 48 - Servicio Militar del empleado.

## CAP. IX - ANTICIPOS

Art. 49 - Derecho anticipos.

## CAP. X - BENEFICIOS SOCIALES

Art. 50 - Chequeo medico anual.

Art. 51 - Ayuda familiar anual.

Art. 52 - Adhesión Inst. Prev. Social LORETO.

## CAP. XI - VESTUARIO

Art. 53 - Uso de uniformes.

## CAP. XII - TRASLADOS

Art. 54 - Definición traslado.

Art. 55 - Acuerdo para traslado.

Art. 56 - Sufragio transportes/gastos de traslado

Art. 57 - Desplazamientos temporales.

## CAP. XIII - VIAJES DE SERVICIO

Art. 58 - Compensación.

**CAP. XIV - DERECHOS SINDICALES**

Art. 59 - Derechos sindicales.

**CAP. XV - REGULACION DE EMPLEO, TERMINACION DEL TRABAJO**

Art. 60 - Expediente de regulación.

Art. 61 - Despido por parte del empleado.

Art. 62 - Certificado de trabajo.

Art. 63 - Comunicación de bajas a terceros.

**CAP. XVI - DISPOSICIONES FINALES**

Art. 64 - Validez del convenio.

Art. 65 - Repercusiones mejoras económicas.

**CAPITULO I****Objeto del Convenio**

Art. 1 - El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre ALITALIA Lineas Aereas Italiane S.p.A., denominada de aquí en adelante Empresa, de una parte, y al personal contratado en España por la misma, de otra.

**CAPITULO II****Ambito de aplicación y vigencia**

Art. 2 - Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en territorio español por la Empresa, en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 3 - El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero de 1983 y su vigencia será de 1 año para la parte económica, comprendidas las primas establecidas, y de 3 años para la parte normativa.

Art. 4 - El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara alguna cláusula de su actual redacción, los delegados de Personal, deberán reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 5 - En el caso de que dentro de la vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio Colectivo General para el grupo de Compañías Aéreas extranjeras operantes en el territorio español y su personal contratado en España, el personal de ALITALIA podrá renunciar al Convenio establecido con la Empresa y acogerse al Convenio de Intercompañías.

Sin embargo, serán respetadas las situaciones que de hecho sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Art. 6 - Se crea una comisión paritaria de vigilancia y control del Convenio formada por dos representantes de la Empresa y dos de los delegados de Personal. La misión fundamental de esta Comisión será la interpretación del texto del Convenio cuando este se preste a soluciones dudosas.

**CAPITULO III****Contratación de Personal**

Art. 7 - La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Art. 8 - La Empresa cubrirá, en principio, todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella, para cubrir cualquier vacante se deberá efectuar una información previa a los delegados de personal.

Art. 9 - Las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal al menos con una antelación de 15 días, debiendo notificarse la vacante a los delegados de personal.

Art. 10 - Los solicitantes deberán proceder de la oficina de colocación y por parte de la Empresa deberán rellenar por duplicado un formulario de solicitud que la misma les facilitará.

Art. 11 - Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa cuando se les admita para ser contratados.

Art. 12 - Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en una determinada especialidad cuando se exija.

Art. 13 - Antes de ser contratados, los empleados deberán firmar un contrato aceptando el cargo, salario, encuadramiento y condiciones de trabajo que se establezcan en el presente Convenio Colectivo. Dicho contrato constituirá parte permanente de su expediente personal.

Art. 14 - Se establecerá un periodo de prueba que obligatoriamente se fijará por escrito para todo el personal que pretenda ingresar en la Empresa, cualquiera que sea el puesto, grupo o categoría profesional y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Jefes de departamento:	3 meses naturales
- Personal administrativo:	2 meses naturales
- Personal subalterno:	15 días naturales.

Durante este periodo de prueba, las partes podrán libremente rescindir la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna.

El personal que supere el periodo de prueba, entrará a formar parte de la plantilla de la Empresa, siéndole abonado a efectos de antigüedad y aumentos el tiempo invertido en el citado periodo de prueba.

Art. 15 - La duración y clasificación del contrato de trabajo se clasificará de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (Art. 12 y 15).

Art. 16 - Cuando un empleado contratado por un tiempo determinado sea despedido por la Empresa antes de la expiración del contrato, deberá abonársele una indemnización

igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a falta grave que justifique dicha medida. Sin embargo, si el empleado se encuentra en periodo de prueba, no le será debida indemnización alguna.

Art. 17 - Todo empleado encuadrado en la categoría F1 que lleve dos años en dicha categoría, comprendido el periodo de prueba si lo hubiera, pasará automáticamente a la categoría F, rigiéndose por lo establecido en ascensos.

#### CAPITULO IV

##### Remuneración y ascensos

Art. 18 - El empleado recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que se compone de los siguientes conceptos:

- A) - Sueldo base
- B) - Antigüedad

Art. 19 - La remuneración mensual definida en el artículo 18 se abonará quince veces al año.

El pago de doce remuneraciones se efectuará al contado o por talón bancario mensualmente el día 27 del mes en curso, si dicho día fuese sábado, domingo o festivo se efectuará el día hábil precedente.

Las otras tres remuneraciones se abonarán de acuerdo al sueldo base más la antigüedad, siguiendo el siguiente calendario:

- 1ª - Mes de Marzo
- 2ª - Mes de Julio
- 3ª - Mes de Diciembre

Art. 20 - En el mes de Enero de cada año, el personal recibirá una prima de antigüedad de acuerdo con el anexo de clasificación de este Convenio.

Art. 21 - La Empresa abonará desde el primero de Enero, un aumento lineal para todo el personal de pesetas 8.000 (ocho mil), que se pagará en todas las remuneraciones previstas en el Art. 19.

Art. 22 - Los ascensos dentro de la Empresa se regirán obligatoriamente por las siguientes normas:

- A) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para mejorar su posición o desempeñar un puesto vacante.
- B) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

Todos los ascensos serán informados por la Empresa a los delegados de personal.

La remuneración de la persona ascendida aumentará como mínimo de acuerdo a la siguiente escala:

Categorías F1-G-H- . . . 4 primas de antigüedad (ver anexo)  
Categorías B-C-D-E-F- 3 primas de antigüedad (ver anexo)

Art. 23 - El empleado que se vea obligado por la Empresa a sustituir al Jefe de departamento, por un periodo superior a 30 días excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrada en la diferencia entre sueldos mínimos de ambas categorías.

#### CAPITULO V

##### Prestaciones y Jornada Laboral

Art. 24 - La Jornada Laboral se efectuará en cinco días por semana totalizando 40 horas con excepción de los meses de Julio, Agosto y Septiembre, durante los cuales se totalizarán 35 horas. El personal de Aeropuerto totalizará 39 horas semanales durante todo el año.

En ambos casos el horario será continuado a excepción del personal dedicado a la asistencia técnica de los aviones.

Art. 25 - La Empresa abonará a todo el personal en concepto de prima de comida y/o cena, la cantidad de pesetas 350 cada una, por día trabajado, de acuerdo con el Art. 26. Esta prima se devengará desde el 1º de Abril de 1983.

Art. 26 - Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora. Las horas habituales de comida en el país se entienden entre las 13.00 y las 15.00 y entre las 21.00 y las 23.00. Las interrupciones para comer se concederán entre dichas horas.

Tendrán derecho a la prima de comida y/o cena todo el personal cuyo horario laboral, total o parcialmente, esté comprendido entre las horas mencionadas anteriormente. Si el horario laboral comenzase antes de las 08.00 se abonará al empleado en concepto de desayuno, pesetas 150. No tendrán derecho a la prima de comida el personal que efectúe jornada intensiva en Julio, Agosto y Septiembre.

Art. 27 - Los horarios de trabajo serán sometidos a la correspondiente aprobación por la Dirección Provincial de Trabajo, previa aceptación de los delegados de Personal.

Estos horarios podrán ser:

- A) - Fijo
- B) - Turno

El horario laboral por turno se hará mensualmente, debiendo este ser conocido por los interesados con 15 días de antelación, no pudiendo ser variado a excepción de mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado.

Art. 28 - Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permitan las disposiciones legales, en particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y cien al año.

Excepcionalmente podrá superar estas cifras el personal que esté en relación directa con el tráfico.

Art. 29 - Las horas extraordinarias serán obligatorias única y exclusivamente por motivos de emergencia y no podrán nunca incluirse en el horario normal de trabajo.

Se entiende por emergencia los retrasos o cancelaciones de vuelos de la Empresa, así mismo en los casos en que peligran vidas humanas o existan factores de circunstancias catastróficas.

Art. 30 - Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la Empresa realiza, los empleados que por razones del mismo tengan los sábados, domingos y/o festivos incluidos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso compen-

satorio abonándose además una prima de ptas. cinco mil por cada domingo trabajado y tres mil por cada sábado trabajado.

**Art. 31** - Para las horas normales trabajadas entre las 21.00 y las 08.00 se aplicará un suplemento del 60% sobre la hora base. Si dichas horas son efectuadas en sábados o domingos, su suplemento será del 80%.

**Art. 32** - Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas a petición del empleado.

**Art. 33** - Por concepto de trabajo extraordinario el empleado recibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada con el 75%.

Si dichas horas son efectuadas entre las 21.00 y las 08.00 se abonará un suplemento acumulable del 100% excepto sábados, domingos o festivos que será del 120%.

Para las horas extraordinarias después de haber abandonado su lugar de trabajo se abonará un suplemento acumulable del 100% con un mínimo de 4 horas incluyendo el tiempo de traslado. De acuerdo con el Art. 28.

**Art. 34** - Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta que:

- A) - Las horas anuales de trabajo se calcularán en 1.713
- B) - La base de la remuneración será el sueldo base más la antigüedad.
- C) - El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

$$\text{HORA BASE} = \frac{(\text{SUELDO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD}) \times 15}{1.713}$$

**Art. 35** - Los empleados de la Empresa que ostenten la condición de promotor, percibirán una prima mensual de pesetas 3.500 en concepto de representación más pesetas 3.000 en concepto de transporte.

Los empleados que presten servicio en el aeropuerto de Madrid recibirán una prima de pesetas 275 por día trabajado y los de Barcelona pesetas 190, en ambos casos si el desplazamiento se efectúa entre las 22.00 y las 07.00 se abonará los gastos de taxi.

**Art. 36** - Los empleados que dispongan de vehículo propio y lo usen a petición de la Empresa fuera del casco urbano, se les reembolsará la cantidad de pesetas 20 por km. recorrido.

Los Art. 35 y 36 entrarán en vigor el 1 de Abril de 1983.

#### CAPITULO VII Vacaciones

**Art. 37** - El empleado tiene derecho a disfrutar dentro del año natural, de un periodo de vacaciones retribuidas, a su elección de acuerdo con los artículos siguientes, no pudiéndose transferir el derecho de disfrute de vacaciones anuales al año siguiente, salvo pacto individual en contra.

El plan de vacaciones se confeccionará en el primer trimestre de cada año. La Empresa no podrá obligar al empleado a programar sus vacaciones antes del 15 Marzo.

**Art. 38** - Las vacaciones serán de 22 días laborales, aumentándose un día laborable por cada 3 años de

servicio hasta alcanzar el límite máximo de 25 días laborales al año, siendo este ampliable de acuerdo con el art. 40.

**Art. 39** - Si se empieza a trabajar en el transcurso del año, el cálculo de las vacaciones corresponderá a 1/12 por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros.

Lo mismo es valedero para el caso de finalización del contrato de trabajo.

**Art. 40** - Los empleados podrán disfrutar sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de tres fracciones, siempre que los periodos elegidos no sean inferiores a cinco días laborales.

Además de los mencionados periodos el empleado podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta cuatro días de sus vacaciones para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente y de forma compatible con las exigencias del servicio.

Si el periodo elegido para el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre el 1 de Noviembre y el 15 de Diciembre, el 15 de Enero y el 15 de Marzo, el 1 y el 31 de Mayo, se verá incrementado en un día laborable más por cada cinco disfrutados hasta un máximo de dos.

**Art. 41** - Tendrán preferencia para la elección de vacaciones dentro de cada departamento, los empleados con hijos en edad escolar, por orden de antigüedad en la Empresa. Dicha preferencia se dará únicamente si el empleado alige sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares y solamente en una de las fracciones.

La elección del segundo turno o fracción no podrá ejercerse hasta que todos los empleados hayan tenido opción a una primera elección y se hará conforme a un orden rotativo. El tercer turno o fracción se hará igualmente de acuerdo con el sistema rotativo.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los delegados de personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, resolverá la comisión paritaria.

#### CAPITULO VIII

##### Permisos, Excedencias e Incapacidad Laboral

**Art. 42** - La Empresa concederá permiso retribuido a los trabajadores de acuerdo con el Art. 37 punto 3, 4 y 5 y el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 43** - Además de lo establecido en el Art. 42 en materia de permisos, el personal fijo de plantilla podrá solicitar un máximo de 15 días laborales al año sin retribución no pudiendo dicho permiso ser denegado sin justificación.

**Art. 44** - En caso de baja por incapacidad laboral transitoria debida a accidente laboral, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real.



tividad máxima de 15 m3 para los solteros, 30m3 para los casados con hijos, 20m3 para los casados sin hijos.

Art. 57 - La Empresa podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a tres meses fuera de su residencia habitual a cualquier empleado, dándose con ello motivo a una comisión de servicio, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal, así como a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

CAPITULO XIII

Viajes de Servicio

Art. 58 - Cuando el empleado por razones de servicio tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo se procederá de la siguiente forma:

- A) No será obligado a trabajar mas horas de las que compongan su jornada laboral.
- B) Cuando el empleado efectúe el viaje aéreo de ida y/o vuelta total o parcialmente fuera de su jornada laboral, le será correspondida una prima de pesetas 2.500 cada vez que concorra dicha circunstancia.

CAPITULO XIV

Derechos Sindicales

Art. 59 - Los delegado de personal tendrán libre derecho de reunión en el local habilitado por la Empresa.

Los delegados de personal y miembros de la comisión paritaria creada en el Art. 6 tendrán derecho a 15 horas mensuales acumulables para desarrollar sus actividades sindicales.

Solo será necesario informar previamente a la Empresa. No se computarán las horas empleadas en reuniones a instancia de la Empresa, en reuniones mixtas Empresa/comisión paritaria y cuando sean citados por cualquier organismo oficial.

La comisión paritaria y los delegados de personal dispondrán de tantos tableros de anuncio como centros de trabajo haya en la Empresa, pudiendo a través de este medio publicar todo tipo de notas que consideren de interés para los trabajadores, siempre que estén relacionadas con las actividades laborales.

Cualquier sanción o despido a los delegados de personal deberá ser comunicada personalmente al resto de la representación. En caso de que un delegado de personal sea despedido y la Magistratura de Trabajo declare improcedente o nulo dicho despido, la Empresa se compromete a acatar el fallo de la sentencia valorando la posibilidad de recurso, pero no podrá sustituir la readmisión por indemnización alguna.

CAPITULO XV

Regulación de empleo, Terminación del trabajo.

Art. 60 - Caso de que procediere, el expediente de regulación de empleo se regirá según la ley vigents.

Art. 61 - El trabajador podrá despedirse libremente de la Empresa solicitando la baja de la Dirección con 15 días de anticipación.

Art. 62 - Al terminar el contrato de trabajo la Empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza del trabajo y el último sueldo percibido.

Art. 63 - La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas de las entidades con las que tiene relación, el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XVI

Disposiciones Finales

Art. 64 - El presente Convenio anula el hasta ahora vigente, al tiempo que recoge la nueva normativa aplicable.

Art. 65 - Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio, no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de la Empresa, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pudieran ser acordadas por IATA.

ANEXO CLASIFICACION CATEGORIAS

	<u>Sueldo Base</u> <u>Mínimo</u>	<u>Prima de</u> <u>Antigüedad</u>
<u>A - Jefes de 1ª</u> . . . . .	140.000	3.350
Delegado de Sucursal de 1er grado. Director Comercial. Jefe de Campo.		
<u>B - Jefes de 2ª</u> . . . . .	130.000	3.200
Delegado de Sucursal de 2º grado. Jefe de Prom. Ventas pax/carga. Jefe Dptº Contabil. Jefe de Agencia. Jefe de Campo de Servicio. Técnico de tierra.		
<u>C - Jefes de 2ª</u> . . . . .	120.000	3.000
Promotor de ventas/pax y/o carga. IT-Charterer 1er grado. Promotor de Ventas destacado de 1er grado. Superv. Agencia/Pax. Supervisor de Tráfico Aeropuerto. Supervisor Reservas. Agente Prom./Public. Agente Tours Sr.		
<u>D - Jefes de 3ª</u> . . . . .	105.000	2.750
Secretaria de 1er grado. Promotor de Ventas pax y/o carga. I.T.-Charterer 2º grado. Promotor de Ventas destacado 2º grado. Empleados de Agencia/Pasajes y/o Reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad 1er grado. Agente de Tours.		
<u>E - Oficiales de 1ª</u> . . . . .	90.000	2.400
Secretaria de 2º grado. Promotor Ventas Pax y/o carga. I.T./Charterer de 3er grado. Empleados de Agencia/Pasajes y/o Reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de 2º grado. Agente Tours Jr.		
<u>F - Oficiales de 2ª</u> . . . . .	75.000	2.000
Secretaria de 3er grado. Empleados de Agencia/Pax y/o Reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de 3er grado.		
<u>F1 - Oficiales de 2ª</u> . . . . .	60.000	1.600
Categoría de ingreso para nuevo personal		
<u>G - Oficiales de 2ª</u> . . . . .	60.000	1.600
Empleado de Almacén y/o Mailing List. Conductor/Botones. Telef./recep. Empleado Teletipo		
<u>H - Ordenanza/Botones</u> . . . . .	60.000	1.600