

**ANEXO II**  
**Retribuciones anuales**

Nivel	Madrid-Barcelona Pesetas	Sevilla-Valencia-Bilbao Pesetas	Resto de provincias Pesetas
<i>Sector Limpiezas</i>			
1	1.242.185	1.204.675	1.165.625
2	1.121.285	1.083.775	1.044.725
3	1.069.460	1.031.950	992.900
4	1.003.835	966.325	927.275
5	934.610	897.100	858.050
6	896.510	859.000	819.950
<i>Sector de Removido</i>			
1	1.199.330	1.149.720	1.140.810
2	1.079.405	1.029.795	1.020.885
3	1.027.955	978.345	969.435
4	963.005	913.395	904.485
5	894.380	844.770	835.860
6	884.030	834.420	825.510
<i>Sector de Desinfección</i>			
1	1.226.305	1.149.690	1.149.690
2	1.105.405	1.028.790	1.028.790
3	1.053.580	976.965	976.965
4	987.955	911.340	911.340
5	918.730	842.115	842.115
6	908.305	831.690	831.690

La presente tabla se une al Convenio al solo efecto de cubrir el requisito del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en caso de diferencias se estará a las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio.

**26099** *RESOLUCION de 23 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Alitalia-Linee Aeree Italiane».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Alitalia-Linee Aeree Italiane» y su personal, que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1986, de una parte, por los Delegados de Personal de la referida Empresa, 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, 23 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO «ALITALIA-LINEE AEREE ITALIANE, S. p. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Objeto del Convenio**

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia-Linee Aeree Italiane, S. p. A.», denominada de aquí en adelante Empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de otra.

**CAPITULO II**

**Ambito de aplicación y vigencia**

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

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1986, y su vigencia será de un año para la parte económica, comprendidas las primas establecidas, y de tres años para la parte normativa.

Art. 4.º 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.º 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.º 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 éste se preste a soluciones dudosas.

**CAPITULO III**

**Contratación de personal**

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

Art. 8.º 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.º Las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal al menos con una antelación de quince 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 los 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 período 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: Tres meses naturales.  
Personal Administrativo: Dos meses naturales.  
Personal Subalterno: Quince días naturales.

Durante este período 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 período 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 período de prueba.

Art. 15. La duración y clasificación del contrato de trabajo se clasificará de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (artículos 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 de que el despido se deba a falta grave que justifique dicha medida. Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba no le será debida indemnización alguna.

Art. 17. Todo empleado encuadrado en la categoría FI que lleve un año en dicha categoría, comprendido el período 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 (por transferencia bancaria) 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 por el mismo procedimiento, de acuerdo al sueldo base más la antigüedad, en las siguientes fechas:

- 1.ª 20 de marzo.
- 2.ª 20 de julio.
- 3.ª 20 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 1 de enero el siguiente aumento lineal:

- Categorías A, B y C: 13.000 pesetas.  
Restantes categorías: 12.000 pesetas.

Estas cantidades se abonarán en todas las remuneraciones previstas en el artículo 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 y H: Cuatro primas de antigüedad (ver anexo).  
Categorías B, C, D, E y F: Tres primas de antigüedad (ver anexo).

Art. 23. El empleado que sea encomendado por escrito por la Empresa para sustituir al Jefe de Departamento por un período superior a treinta días, excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrada en la diferencia entre sueldos mínimos de ambas categorías.

## CAPITULOS V Y VI

## Prestaciones y jornada laboral

Art. 24. La jornada laboral será de treinta y ocho horas cuarenta y cinco minutos semanales, en horario continuado, para todo el personal.

Todos los departamentos, excepto Aeropuerto, Billetes y Reservas, tendrán el siguiente horario flexible:

Durante todo el año:

De lunes a jueves: Entrada entre las ocho y las nueve horas y salida entre las dieciséis treinta y las diecisiete treinta horas (comprendida la pausa para la comida indicada en el artículo 26).

Viernes: Entrada entre las ocho y las nueve horas y salida entre las quince quince y dieciséis quince horas, con la misma pausa para la comida de los otros días; no obstante, los empleados que lo deseen podrán optar por salir a las catorce cuarenta y cinco horas, entrando a las ocho horas, sin efectuar la pausa para la comida ni percibir la prima correspondiente.

Art. 25. La Empresa abonará a todo el personal, en concepto de prima de comida y/o cena, la cantidad de 650 pesetas cada una, por día trabajado, de acuerdo con el artículo 26.

Art. 26. Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora. El inicio de la comida y cena será entre las trece y quince horas y las veintiuna y las veintitres horas, respectivamente. Las interrupciones para comer se concederán entre dichas horas.

Tendrá 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, con la excepción indicada en el artículo 24. Si el horario laboral comenzase antes de las ocho horas, se abonarán al empleado, en concepto de desayuno, 150 pesetas.

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 éste ser conocido por los interesados con quince 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; asimismo, 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 compensatorio, abonándose además una prima de 5.250 pesetas por cada domingo trabajado y 3.250 pesetas por cada sábado trabajado.

Art. 31. Para las horas normales trabajadas entre las veintiuna y las ocho horas se aplicará un suplemento del 60 por 100 sobre la hora base. Si dichas horas son efectuadas en sábados o domingos, su suplemento será del 80 por 100.

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 por 100.

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

Para las horas extraordinarias después de haber abandonado su lugar de trabajo se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo de traslado, de acuerdo con el artículo 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.

(Sueldo base + Antigüedad) × 15

Hora base 21 =

1.713

Art. 35. Los empleados de la Empresa que ostenten la condición de promotor percibirán una prima mensual de 4.500 pesetas en concepto de representación, más 4.000 pesetas en concepto de transporte en el ámbito urbano.

Los empleados que presten servicio en el aeropuerto de Madrid recibirán una prima de 450 pesetas por día trabajado, y los de Barcelona, 350 pesetas; en ambos casos, si el desplazamiento se efectúa entre las veintidós y las siete horas, se abonarán los gastos de taxi.

Art. 36. A 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 27 pesetas por kilómetro recorrido.

## CAPITULO VII

## Vacaciones

Art. 37. El empleado tiene derecho a disfrutar dentro del año natural, de un período 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 de marzo.

Art. 38. Las vacaciones serán de veinticinco días laborables, siendo éstas ampliables de acuerdo con el artículo 40.

Art. 39. Si se empieza a trabajar en el transcurso del año, el cálculo de las vacaciones corresponderá a un doceavo por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros.

Lo mismo es valedero para el caso de finalización de 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 laborables.

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 de edad escolar, por orden de antigüedad en la Empresa. Dicha preferencia se dará únicamente si el empleado elige 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 artículo 37, puntos 3, 4 y 5, y el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. Además de lo establecido en el artículo 42 en materia de permisos, el personal fijo de plantilla podrá solicitar un máximo de quince días laborables 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 por 100 del salario real.

Art. 45. En caso de baja por enfermedad, accidente o periodo de gestación, la Empresa deberá conservar el puesto de trabajo al empleado por el plazo de dieciocho meses, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte de la Empresa y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando el caso de enfermedad o accidente durante el periodo de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas, la Empresa retribuirá a sus empleados el salario definido en el artículo 18 percibido en el último mes de trabajo, durante seis meses.

En caso de enfermedad o accidente superior a seis meses, desde el séptimo al doceavo mes la Empresa complementará los haberes hasta alcanzar el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social del interesado.

En caso de baja por gestación, la Empresa complementará los haberes hasta alcanzar el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social de la interesada durante el periodo establecido por la legislación vigente (actualmente, catorce semanas).

Art. 46. El personal de plantilla que lleve como mínimo un año de servicio en la Empresa tendrá derecho a una excedencia de un año de duración siempre que tenga a su cargo un hijo menor de cuatro años.

Este derecho implica la preservación del mismo puesto de trabajo o similar por parte de la Empresa a los interesados.

Art. 47. La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por las siguientes situaciones:

- Continuar su trabajo en la Empresa.
- Rescindir su contrato de trabajo con la percepción de una dote consistente en una mensualidad de sueldo total por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades.

Art. 48. Durante el tiempo que el empleado permanezca en el servicio militar obligatorio, recibirá la mitad de su salario total, computando el tiempo pasado en sus deberes militares a efectos de

antigüedad. Si sus obligaciones militares le permiten acudir al Centro de trabajo diariamente por lo menos media jornada, tendrá derecho al sueldo total. Las pagas extraordinarias se liquidarán con el mismo porcentaje otorgado para el salario mensual.

## CAPITULO IX

### Anticipos

Art. 49. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## CAPITULO X

### Beneficios sociales

Art. 50. Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual a cargo de la Empresa, siendo la elección del Centro efectuada por la Comisión Paritaria.

El empleado podrá optar por un chequeo a su elección, y previa presentación de factura, le será abonada la cantidad prevista si se efectuara en la Entidad elegida por ambas partes.

Art. 51. El empleado tendrá derecho a una prima de productividad basada en la presencia. La cantidad máxima será de 15.000 pesetas, descontándose la parte proporcional por los días de ausencia no motivados:

- Por razones laborales.
- Vacaciones.

El periodo en el que se contabiliza dicha prima será desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del siguiente año, siendo remunerada con la nómina de septiembre.

Art. 52. La Empresa mantendrá la adhesión a la «Institución de Previsión Social Loreto», contribuyendo con una aportación del 50 por 100 del coste, siendo el otro 50 por 100 a cargo del empleado.

En caso de que existieran otras ofertas convenientes, la Empresa se compromete a estudiarlas con los Delegados de Personal.

## CAPITULO XI

### Vestuario

Art. 53. El personal de la Empresa estará obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la misma, siendo el pago del uniforme por parte de la Empresa. La Empresa abonará, previa presentación de la factura de la tintorería, el importe de dos limpiezas al mes.

La Empresa se compromete a entregar al empleado las prendas necesarias para su buena uniformidad y limpieza. Además de lo establecido al respecto, contribuirá con una ayuda anual de 6.500 pesetas para calzado, que será devengada en el mes de abril.

## CAPITULO XII

### Traslados

Art. 54. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Art. 55. Todo traslado será voluntario y de mutuo acuerdo entre Empresa e interesado.

Asimismo se deberá informar previamente a los Delegados de Personal. Una vez acordado el traslado, éste deberá ser autorizado por la autoridad laboral correspondiente.

Art. 56. Una vez designado el empleado que habrá de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días.

La Empresa deberá facilitar billetes necesarios para el desplazamiento del empleado y de los familiares que con él conviven a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino. La Empresa sufragará además los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino, en cantidad máxima de 15 metros cúbicos para los solteros, 30 metros cúbicos para los casados con hijos, 20 metros cúbicos 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.

## CAPÍTULO 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 más horas de las que compongan su jornada laboral.

B) Cuando un empleado efectúe el viaje (en avión, tren o cualquier otro medio autorizado) total o parcialmente fuera de su jornada laboral tendrá derecho a las siguientes partes:

- a) 4.000 pesetas, si el viaje se efectúa en día de descanso.  
b) 2.500 pesetas, si el viaje se efectúa en día de trabajo.

## CAPÍTULO XIV

## Derechos sindicales

Art. 59. Los Delegados 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 artículo 6 tendrán derecho a quince horas mensuales acumulables para desarrollar sus actividades sindicales.

Sólo 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.

## CAPÍTULO XV

## Regulación de empleo. Terminación del trabajo

Art. 60. Caso de que procediere, el expediente de regulación de empleo se regirá según la Ley vigente.

Art. 61. El trabajador podrá despedirse libremente de la Empresa solicitando la baja de la Dirección con quince 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 y de las Entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

## CAPÍTULO 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

## Clasificación de categorías

	Sueldo base mínimo - Pesetas	Prima de antigüedad - Pesetas
A) Jefes de primera:		
Delegado de Sucursal de primer grado. Director Comercial. Jefe de Campo .....	168.000	3.800

	Sueldo base mínimo - Pesetas	Prima de antigüedad - Pesetas
B) Jefes de segunda:		
Delegado de Sucursal de segundo grado. Jefe de Promoción de Ventas pax/carga. Jefe del Departamento de Contabilidad. Jefe de Agencia. Jefe de Campo de Servicio. Técnico de Tierra .....	156.000	3.650
C) Jefes de segunda:		
Promotor de Ventas, pax y/o carga. IT-Chár- ters primer grado. Promotor de Ventas destacado de primer grado. Supervisor de Agencia/pax. Supervisor de Tráfico Aero- puerto. Supervisor Reservas. Agente Prom./Public. Agente Tours Sr. ....	144.000	3.450
D) Jefes de tercera:		
Secretaria de primer grado. Promotor de Ven- tas pax y/o carga. IT-Chár- ters de segundo grado. Promotor de Ventas destacado de segundo grado. Empleados de Agencia/Pa- sajés y/o Reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de primer grado. Agente de Tours .....	126.000	3.200
E) Oficiales de Primera:		
Secretaria de segundo grado. Promotor de Ventas pax y/o carga. IT-Chár- ters de tercer grado. Empleados de Agencia/Pasajes y/o Reservas. Tráfico Aeropuerto. Contabilidad de segundo grado. Agente Tours Jr. ....	108.000	2.850
F) Oficiales de Segunda:		
Secretaria de tercer grado. Empleados de Agencia, pax y/o Reservas. Tráfico Aero- puerto. Contabilidad de tercer grado .....	90.000	2.450
F.1) Oficiales de Segunda:		
Categoría de ingreso para nuevo personal ..	72.000	2.050
G) Oficiales de Segunda:		
Empleado de Almacén y/o Mailing List. Con- ductor/Botones. Telef./Recep. Empleado de Teletipo .....	72.000	2.050
H) Ordenanzas/Botones .....	72.000	2.050

**26100 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1986, del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.**

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, revisión salarial para 1986, que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1986, de una parte por miembros del Comité de Empresa del referido Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado por el Convenio y de otra, por representantes del Ministerio de Sanidad y Consumo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, 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