

bacalao, calidad (1.º ó 2.º), tamaño (hasta 800 gramos/unidad o más de 800 gramos/unidad), así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distinguan de otras similares y que en cualquier caso, deberán coincidir respectivamente, con las mercancías previamente importadas o que en su compensación se importen posteriormente, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Segundo.—Se mantienen en toda su integridad los restantes extremos de la Orden ministerial de 14 de diciembre de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 31 de marzo), que ahora se modifica.

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

Madrid, 24 de septiembre de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Hmo. Sr. Director general de Exportación.

22696

## BANCO DE ESPAÑA

## Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 3 de octubre de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	169,419	169,779
1 dólar canadiense .....	129,063	129,507
1 franco francés .....	19,311	19,360
1 libra esterlina .....	211,382	212,410
1 libra irlandesa .....	173,739	174,787
1 franco suizo .....	67,941	68,222
100 francos belgas .....	276,625	277,866
1 marco alemán .....	58,171	58,384
100 liras italianas .....	9,073	9,098
1 florín holandés .....	49,682	49,861
1 corona sueca .....	19,722	19,787
1 corona danesa .....	15,507	15,554
1 corona noruega .....	19,318	19,381
1 marco finlandés .....	26,982	27,062
100 chelines austriacos .....	798,769	802,737
100 escudos portugueses .....	104,001	104,350
100 yens japoneses .....	69,009	69,297

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22697

RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 1984 por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «ALDEASA».

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, S. A.» (ALDEASA), recibido en esta Dirección General con fecha 24 de julio de 1984 y completada su documentación el día 8 de septiembre actual, que fue suscrito el 17 de julio anterior por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma con notificación a la Comisión Negociadora y con la advertencia a la misma de que la Empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia esta de la que deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 8 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## TEXTO DEL CONVENIO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA NACIONAL ALDEASA Y SUS TRABAJADORES

## TÍTULO PRIMERO

## RELACIONES SINDICAT - LABORALES

## CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1.º.- Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, S.A.» (ALDEASA), posea en la actualidad o que puedan crearse durante su periodo de vigencia.

ART. 2.º.- Ámbito Funcional

Siendo la actividad principal de la Empresa la Comercial, además de la explotación de Almacenes, Depósitos Francos y Estaciones Aduaneras, quedan sometidos al ámbito de este Convenio las actividades recogidas en la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24-7-71, que registró subsidiariamente a este Convenio, siempre que no se oponga a la Ley 8/1980 y — las que se realicen en los Almacenes o Depósitos que la Empresa posea relacionados con actividades Aduaneras.

ART. 3.º.- Ámbito Personal

Se registró por el presente Convenio al personal que presta sus servicios en ALDEASA, con excepción del personal directivo excluido del ámbito de aplicación del E.T. aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo y que a efectos del presente Convenio serán:

- Presidente, Vocales y Secretario del Consejo de Administración.
- Director General y Directores de División.
- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles concretas, siempre y cuando se hallen responsabilizadas en el riesgo y ventura de la operación a realizar.
- Los contratistas requeridos, individualmente o en equipo, para una obra, trabajo o servicio determinado.
- Los contratos de asesoramiento profesional con funciones concretas y sin vinculación a jornada.

ART. 4.º.- Ámbito Temporal

La vigencia de este Convenio se iniciará a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando el 31 de Enero de 1985, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al día de Febrero de 1984.

ART. 5.º.- Incremento Salarial

El incremento salarial previsto en este Convenio para el periodo comprendido entre el 1 de Febrero de 1984 y el 31 de Enero de 1985, se fijó en el 8,42% como cuarenta y dos por ciento (0,42%). Este porcentaje ha sido aplicado a los importes que tenían en 31 de Enero de 1984 cada uno de los conceptos; los importes resultantes son los que figuran en el articulado para los complementos de antigüedad, idiomas, juramento, jefatura, vencimiento superior al mes (pagas extras), mejora de ayuda familiar, becas de estudio, dietas y kilometraje y sobresueldos por desplazamiento y en la tabla salarial que figura como anexo a este Convenio para los conceptos de salario base, productividad y plus convenio.

**ART. 68.- Denuncia**

1.- La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará por escrito, en el que se hará constar los Capítulos, Artículos o Preceptos que se pretenden revisar y el alcance de la revisión. El escrito se presentará por la parte denunciante a la otra, antes del último mes de vigencia del Convenio o de la fecha de expiración señalada a cada Título, en su caso. La no presentación de dicho escrito dará lugar a la prórroga automática del Convenio. Las deliberaciones se iniciarán dentro de la segunda quincena del mes de Enero.

2.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su revisión.

**ART. 69.- Prórroga provisional**

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se señalará a lo que el nuevo Convenio o norma establezca.

**ART. 70.- Compensación de Condiciones**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente pacto colectivo.

Cuando el importe total, en cómputo anual, de las condiciones económicas resultantes de las disposiciones legales futuras, sea inferior al de las establecidas en este Convenio, prevalecerán éstas.

**ART. 71.- Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la Jurisdiccional, se impidiera la entrada en vigor del presente Convenio o de alguno de sus Artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por la Comisión Deliberante del Convenio, que a estos efectos se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

**ART. 72.- Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación para la interpretación del Convenio, cuando proceda, porque una de las partes estime que la aplicación dada a las normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comité de Empresa, Colegio de Personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.

b) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la Empresa. Los Vocales serán tres por cada representación; los de los trabajadores deberán ser Delegados de Personal o Vocales de Comités de centros de trabajo que hayan participado en las deliberaciones del Convenio de ser posible y elegidos por la Comisión Negociadora.

En caso de dimisión ó cese por cualquier causa como Delegado de Personal o Vocal del Comité ó jefe en la Empresa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenece el Vocal y según acuerden los representantes laborales o la Empresa.

Se nombrará un Secretario, por elección entre todos los Vocales, que habrá de recaer en un Vocal representante laboral. A los solos efectos de coordinar las deliberaciones de la Comisión, se elegirá un Presidente, de la misma forma que el Secretario, pero entre los Vocales representantes de la Empresa. Todos los Vocales tienen los mismos derechos que el Presidente y Secretario. De cada reunión el Secretario levantará Acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión o al día siguiente de ésta.

En el tablón de anuncios se expondrá el Acta, aprobada, para conocimiento de todos los trabajadores que hayan promovido la interpretación. Si el Acta fuese voluminosa, en el tablón de anuncios se expondrá aviso resumido sobre su contenido, señalando que el texto completo de la misma se halla en poder del Secretario, a disposición de quien desee. Cuando no exista acuerdo sobre el contenido del Acta o alguna de las partes afectadas no se halla conforme con la decisión adoptada por la Comisión Paritaria, se trasladará al acto, con los antecedentes y la información obtenida, a la Autoridad Laboral competente, para que señale la decisión o interpretación que, a su juicio, proceda.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en los segundos en tres días hábiles.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta, fijándose la fecha de la misma de común acuerdo. Los miembros de la Comisión Mixta, tendrán acceso a cualquier información que pueda repercutir en lo normativo de cualquier tipo de este Convenio.

**ART. 73.- Cumplimiento de Condiciones**

La Empresa se compromete a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este Convenio, como todas las disposiciones legales que, en relación con la materia laboral, se dictan o entren en vigor durante la vigencia del mismo. Los trabajadores, a través de sus representantes, se comprometen igualmente a mantener la normalidad laboral en los centros de la Empresa, en relación con las materias y condiciones que en el Convenio se pactan.

En todo caso, cuando los trabajadores consideren justificado hacer uso del derecho a la huelga, tal derecho se ejercerá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. El Comité de Huelga, en tal supuesto, comunicará a la Dirección General de ALDEASA fecha y hora de iniciación de la huelga, así como relación de empleados que proponen para que durante la misma valen por el mantenimiento de los locales, custodia y conservación de las mercancías, maquinaria e instalaciones. De dicha relación podrá eliminar la Empresa a aquellos trabajadores que no considere idóneos para esas funciones, nombrando en este caso sustitutos.

**CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ART. 74.-**

Es competencia de la Empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación

de funciones y responsabilidades de cada unidad y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsabilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Empresa.

El personal realizará sus cometidos de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto bajo las directrices de sus jefes. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia y en ausencia o incapacidad del superior que pueda dar las instrucciones oportunas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias.

En todo caso, la Empresa viene obligada a informar al Comité del Centro respectivo de cuantas medidas adopte en relación con cualquier gestión que pueda afectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64º, uno-tres, del E. de T.

Constituye propósito común de ambas partes el evitar y reducir en cuanto sea posible el absentismo, así como contribuir a la mejora de la productividad. A tal efecto intensificarán sus esfuerzos en orden a conseguir una mejor organización del trabajo y una más adecuada administración de recursos. En cualquier caso, ni la mecanización ni los progresos técnicos podrán dar lugar a disminución de las retribuciones del trabajador ni a la supresión de puestos de trabajo.

### CAPÍTULO III CLASES DE CONTRATOS

#### ART. 13º.- Disposiciones Comunes

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son suculativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su función y especialidad en la categoría profesional que lo califica.

Entre tales trabajos se estiman incluidos los de ordenación, colocación y adyacencia de los objetos y demás elementos que requieran cuidados especiales, o aquellos que permitan tener en todo momento el centro de trabajo con el debido decoro y orden.

#### ART. 14º.- Contrato de Trabajo

El contrato se entenderá pactado por tiempo indefinido y estará basado en el principio de garantía en la estabilidad en el trabajo, salvo las excepciones que a continuación se expresan o que la Ley pudiera establecer en el futuro. Cuando se trate de contratos que se refieren a trabajos en lugares objeto de concesión, la extinción o reducción de éste producirá la extinción de los contratos correspondientes, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el respectivo contrato laboral.

#### ART. 15º.- Clases de contratos de trabajo según la permanencia

##### a) Personal fijo.-

Es el trabajador que en contrato escrito y de acuerdo con los preceptos de este Convenio, ocupa una plaza de plantilla, ostenta una profesión de las que regula este Convenio y se halla unido a la Empresa mediante una relación laboral por tiempo indefinido.

##### b) Personal interino.-

Es el contratado para cubrir puestos de trabajo que a veces resultan vacantes, por ausencia del personal fijo, al que le corresponde la obligación de reemplazarlo.

Este contrato será siempre por escrito y se señalará la causa de reserva de plaza y el nombre del sustituto. La relación laboral quedará extinguida automáticamente con la reincorporación del trabajador de plantilla sustituido.

##### c) Personal eventual.-

Es el contratado por escrito cuando, por razones transitorias y — circunstanciales, se produce un aumento de trabajo que no puede ser atendido suficientemente con la plantilla del personal fijo. Su duración no podrá exceder de seis meses en un año, pudiéndose prorrogar por acuerdo a su término, hasta completar nueve meses, como máximo.

##### d) Personal para obra o servicio determinado.-

Es el trabajador contratado por escrito para prestar un servicio concreto de duración limitada o para realizar una obra determinada. La relación laboral se extinguirá automáticamente al término del servicio u obra para la que hubiere sido contratado.

##### e) Personal para trabajos fijos y de carácter discontinuo.-

Es el contratado por escrito para trabajos fijos de la Empresa pero de actividad periódica. Dicho trabajador podrá ser llamado, de acuerdo con las necesidades existentes, cada vez que tal actividad vaya nuevamente a realizarse, salvo que el contrato se hubiese extinguido por aplicación que establece el Estatuto de los Trabajadores respecto a la extinción de los contratos de trabajo.

##### f) Personal con contratos especiales.-

Es el contratado por escrito de acuerdo con la normativa vigente — respecto de la contratación del trabajo:

- 1) A tiempo parcial
- 2) Para días determinados
- 3) En prácticas
- 4) En formación
- 5) De duración determinada
- 6) De trabajadores desempleados
- 7) De otra modalidad cuya ordenación pudiere dictarse en el futuro.

#### ART. 16º.- Trabajos de categoría superior

Cuando el trabajo lo haga preciso y siempre de manera temporal, el trabajador estará obligado a realizar funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría laboral que tuviera reconocida. Si dichos trabajos rebasasen los quince días deberán ser ordenados por escrito y cuando superen seis meses en el periodo de un año u ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar ante la Empresa la clasificación profesional adecuada.

El trabajador que desempeña una plaza de categoría superior a la que tenga asignada dentro del centro de trabajo, percibirá el sueldo que en aquella le correspondiera. No obstante, no tendrá derecho a dicho suplemento, durante los primeros ocho días, quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo, mientras que la Empresa satisface a éste la remuneración que le correspondiera si estuviese prestando servicio activo.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo, no supondrán traslados en los términos previstos en el artículo 20º de este Convenio y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la Empresa.

#### ART. 17º.- Trabajos de categoría inferior

La Empresa, por necesidad parentaria e imprevisible, podrá ordenar la realización de tareas de categoría inferior a la que posea el trabajador y por tiempo imprescindible. El trabajador afectado, mantendrá el salario y beneficios de su propia categoría.

### CAPÍTULO IV INGRESOS - ASCENSOS - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN LABORAL

#### ART. 18º.- Ingresos

La contratación de personal de nuevo ingreso se realizará por medio del Departamento de Personal, que señalará el puesto de trabajo concreto y el encuadramiento orgánico, de acuerdo con la categoría profesional a que corresponda la plaza, publicándolo con la mayor antelación posible en los tablones de anuncios de los distintos centros que la Empresa posea, por el algún trabajador fijo de la Empresa deseara ocuparla, debiendo en tal caso superar las pruebas que la Dirección General considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional requerida. Si como consecuencia de todo ello, el trabajador fijo que ocupe la nueva plaza hubiera de trasladarse, no tendrá derecho a percepción de ninguna clase como consecuencia de su traslado.

Al personal fijo de la Empresa se le computará como mérito adicional a las pruebas efectuadas, su antigüedad, formación, experiencia y demás datos derivados de su expediente personal.

Las pruebas serán calificadas por el tribunal que designe la Dirección de ALDEASA del que formará parte un representante del Comité Intercen- tros, celebrándose las pruebas en el lugar que se estime conveniente.

En cualquier caso, antes de contratar nuevo personal, la Empresa tendrá en cuenta a los excedentes que hubieran solicitado su readmisión y siempre que sus condiciones se ajusten a las exigencias del puesto, incluso sobre los que estén o hayan estado contratados como eventuales y/o interinos, y a los hijos de los trabajadores en plantilla incluso de los excluidos en el artículo 3º de este Convenio.

#### ART. 19º.- Traslados

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo de un centro a otro y que implica para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidad del servicio.
- por sanción disciplinaria.

En los supuestos a), d) el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

En el supuesto b) se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la Dirección de la Empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria, por parte del personal de plantilla fija que reúna las debidas condiciones profesionales y de categoría laboral que el puesto de trabajo lo requiera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40º del Estatuto de los Trabajadores.

Con ocasión del traslado forzoso la Empresa:

- Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y familia así como la de los enseres.
- Concederá el mismo un permiso retribuido, por los días necesarios, para efectuar el cambio de residencia.
- Podrá optar entre proporcionar al trabajador vivienda de categoría similar a la que viniere ocupando, o la compensación con una cantidad mensual no inferior al 10% de la doceava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación y durante el tiempo máximo de dos años.

Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en el centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente para ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

#### ART. 20º.- Traslado a petición del trabajador

El traslado a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría, especialidad y nivel.

La tramitación de este traslado se hará mediante solicitud escrita que será resuelta por la Dirección en el plazo de treinta días. De la resolución que se adopte se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Concedido el traslado, el interesado, que no tendrá derecho a indemnización por puesto de traslado ni dietas, deberá incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de treinta días.

En igualdad de condiciones profesionales existirán las siguientes preferencias en la concesión de los traslados:

- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en ALDEASA en la localidad donde se solicita.
- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo permanente en cualquier empresa o ente administrativo en la localidad donde se solicita.
- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.
- Los trabajadores de mayor edad.
- Los trabajadores con mayor antigüedad en el servicio.

#### ART. 21º.- Ocupación plazas en las T.I.I. de apertura temporal o para fiestas rurales.

El personal fijo desplazado que ocupe temporalmente un puesto de categoría superior al suyo habitual, percibirá durante el periodo que lo desempeñe las retribuciones inherentes al mismo y solamente en caso de desempleo forzoso el tiempo que lo desempeñe le será computado a efectos de

consolidar su categoría, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los conocimientos y aptitudes que se pongan en evidencia durante el desplazamiento serán anotadas en su expediente personal y tenidas en cuenta para sucesivas promociones.

#### ART. 22º.-

No tendrá consideración de traslado, el caso previsto en el artículo anterior, sin perjuicio que se abonen los gastos de viaje y dietas a que se refiere el artículo 40º - 3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ART. 23º.- Cambios de destino en la misma localidad

La Empresa podrá realizar cambios de destino del personal, tanto por razones de organización de los centros de trabajo, como por creación de otros puestos, siempre que:

- a) Se respete la categoría económica y funcional en la asignación del nuevo puesto,
- b) Se trate de centros de la Empresa situados en una misma localidad.

Estos cambios no darán lugar al percibo de indemnización de ninguna clase.

#### ART. 24º.- Permutas

La Empresa podrá autorizar excepcionalmente permutas de destino entre trabajadores fijos de plantilla en activo o en excedencia especial, siempre que concurren las siguientes circunstancias y no lesionen derechos de terceros:

- a) Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a la misma forma de provisión.
- b) Que los trabajadores que lo pretenden cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres años.
- c) Que la diferencia entre sus respectivos años de servicio no sea superior a cinco años.
- d) Que se emita informe previo por parte de los Jefes de los centros.

En el plazo de seis años a partir de la concesión de una permuta, no podrá concederse otra a los mismos interesados.

Serán anuladas las permutas autorizadas, si en los dos años siguientes a la fecha en que ésta tenga lugar, se produce la jubilación de alguno de los permutantes.

Los gastos de traslado en este caso serán de cuenta de los trabajadores, concediéndose permiso de tres días para efectuar el traslado y en caso de mayor duración el exceso le será descontado de sus vacaciones anuales.

#### ART. 25º.- Ascensos

Los ascensos a nivel superior se realizarán por el sistema del

- a) Libre designación de la Empresa.
- b) Pruebas de ascenso.

Las vacantes de los grupos laborales que a continuación se mencionan serán cubiertas por libre designación de la Dirección de la Empresa, salvo que opte por convocarlas mediante pruebas específicas:

- Personal Técnico

- Personal Administrativo, únicamente los puestos de Jefe de Departamento de Personal, Jefe Sección Compras, Jefe Sección Tiendas Libres o Impuestos, Jefe Economía Farmacéutica, Jefe de Explotación Actividades Auxiliares, Jefe de Contabilidad, Jefe de Publicidad, y Jefe Administrativo de 1º, 2º y 3º.

- Jefe Estación Auxiliar, Jefe de Tienda y Jefe de Depósito del grupo de personal comercial.

El Departamento de Personal podrá someter bien por sí, o mediante una empresa contratada al efecto, a todos los aspirantes a ocupar puesto de nivel superior, a aquellas pruebas que considere necesarias en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo público, con suficiente antelación, las materias a que han de ajustarse las pruebas y dando cuenta a los representantes de los trabajadores. La Empresa elaborará antes de iniciar las pruebas un programa de las mismas.

#### ART. 26º.- Preferencia en Ascensos

Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, en igualdad de puntuación, tendrá derecho preferente:

- 1º) El personal con mayor experiencia
- 2º) El personal con mayor antigüedad
- 3º) El personal con estudios o cursos formativos específicos
- 4º) El personal que pertenezca al Centro de trabajo en que se haya producido la vacante.

#### ART. 27º.- Incompatibilidades

El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena, ni colaborar en Empresas que comercien con las mismas mercancías que lo hace ALDEASA, o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esta concurrencia, el personal está obligado a comunicar al Departamento de Personal el nombre de la Empresa con la cual trabaja o colabora, y la función que en la misma desempeña.

El empleado no aceptará remuneración alguna u otro provecho o beneficio ofrecido por cualquier persona o empresa con la cual ALDEASA tiene negocios o con la que está relacionado por su ocupación en la misma.

La Empresa no contratará, salvo casos excepcionales, personas que tengan contrato fijo y a tiempo completo en otra Empresa.

#### ART. 28º.- Causas de suspensión del contrato

Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Incapacidad Laboral Transitoria
- b) Excedencia voluntaria
- c) Excedencia especial
- d) Excedencia maternal
- e) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- f) Faltas sin sueldo a que se refiere el artículo 61º

## a) Incapacidad Laboral Transitoria.-

Dicha suspensión se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

## b) Excedencia voluntaria.-

Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida, por un periodo no inferior a dos años ni superior a cinco años, para asuntos personales. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría, en el centro de trabajo en el que presta sus servicios. El reintegro en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reintegro en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

En el caso de no existir vacantes de la categoría del trabajador excedente en su propio centro de trabajo, la Empresa podrá ofrecerle, tan pronto como exista, una vacante:

- 1) De menor categoría en el mismo centro de trabajo.
- 2) De igual categoría en distinto centro de trabajo.
- 3) De menor categoría en distinto centro de trabajo.

El trabajador no vendrá obligado a aceptar el ofrecimiento de la Empresa y si lo aceptase se entenderá que ello no supone renuncia a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en su centro de origen, a no ser que tal renuncia se haga constar expresamente.

## c) Excedencia especial.-

Se considera como tal, el nombramiento para cargo público, público en el E.O.E., o elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, con la consiguiente toma de posesión y que no entraña relación de empleo laboral y al cumplimiento del servicio militar en cualquiera de sus formas de prestación. Al trabajador en excedencia especial, se le reservará su plaza mientras tal situación dure.

Concluido el motivo o razón por el que fuera otorgada esta excedencia, el beneficiario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente. En caso contrario, perderá su derecho y dejará de ostentar la condición de trabajador de ALDEASA.

## d) Excedencia maternal.-

Será obligatorio al reintegro en su puesto de trabajo de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reintegro con dos meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitado.

## ART. 26º.- Extinción del contrato de trabajo

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- 1) Por voluntad del trabajador, que deberá avisar con una antelación de quince días, la ausencia de este aviso facultará a la Empresa a aplicar en la liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador, una minoración equivalente a las retribuciones correspondientes a los días de defecto en el preaviso.
- 2) Por no superación del periodo de prueba.
- 3) Por acuerdo entre la Dirección y el Trabajador.

4) Por despido del trabajador. En el caso de que la Magistratura de Trabajo declarase improcedente al despido, la Empresa optará entre la readmisión o la indemnización, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5) En los casos de suspensión del contrato, si no solicitar el reintegro en los plazos previstos en este Convenio o en la Ley.

6) Por expiración del plazo señalado en el contrato, si se trata de contratos eventuales por obra o servicio determinado, fijos de carácter discontinuo, prácticas, formación y otros de duración convertida.

7) Por jubilación.

8) Por abandono injustificado al trabajo, sin permiso y por tiempo superior a tres días laborales consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes, la liquidación a que se refiere el apartado 1) del artículo 30º se practicará teniendo en cuenta el primero de los días en que el abandono se empezó a producir.

9) Por declaración de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad laboral permanente para la profesión habitual.

10) En el caso del trabajador interino por incorporación del trabajador sustituido.

## ART. 30º.- Los efectos de la extinción del contrato de trabajo son:

- 1) La liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador y las partes proporcionales positivas o negativas que pueda corresponderles por vacaciones o pagas extraordinarias.
- 2) La pérdida de todos los derechos en la Empresa.
- 3) La devolución de las prendas y utensilios de trabajo facilitados por la Empresa y aquellos documentos, pases y tarjetas de identificación facilitados al trabajador para el acceso al puesto de trabajo.
- 4) La baja en la Seguridad Social.
- 5) La liquidación de los anticipos recibidos.

## CAPITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO

## ART. 31º.-

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio, corresponde al Director General de la Empresa que la ejercerá a través de los Directores de División y demás mandos intermedios. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director General y en las leves el Jefe del Departamento de Personal. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o Delegados de Personal del centro de trabajo.

## ART. 32º.-

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole, para con la Empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

## ART. 33º.—

## A) Se considerarán faltas leves:

- 1) Descuido o omisión injustificada en la ejecución del trabajo.
  - 2) Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajador superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un periodo mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca una sola vez en un mes o con habitualidad.
- Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.
- 3) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
  - 4) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debida.
  - 5) Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
  - 6) Prestar el trabajo sin uniforme o estado indecoroso, o con falta de aseo personal.
  - 7) La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 42º de este Convenio.
  - 8) No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada o no cursar en el plazo legal el parte de baja correspondiente.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

## B) Se consideran faltas graves:

- 1) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 42º de este Convenio, durante tres días alternos en un mes.
- 2) La simulación de enfermedad o accidente.
- 3) El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 4) La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
- 5) Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6) El incumplimiento, por parte de los sendos orgánicos o funcionales, de notificar al Departamento de Personal, aquellos actos constitutivos de falta y no haber adoptado las medidas adecuadas para su corrección.
- 7) El quebranto del secreto profesional.
- 8) Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se producen por negligencia.
- 9) El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27º en relación con incompatibilidades.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

## D) Son faltas muy graves:

- 1) La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 42º injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos dentro de un mismo mes.
- 2) Faltar, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3) Los malos tratos de obra a sus superiores, clientes o compañeros.
- 4) Las faltas de respeto o enfrentamiento idólicas con los superiores, clientes o compañeros.
- 5) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 6) La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.
- 7) Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria, en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o de los compañeros.
- 8) La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
- 9) Faltar al juramento prestado por incurrir en infracción de la legislación sobre contrabando o no ajustar la conducta en todo momento a las prescripciones en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.
- 10) Tener, usar, o adquirir productos o artículos que se expenden en las Tiendas de ALDEASA o se custodian en sus almacenes, aunque estén etiquetados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta u comercialización.
- 11) Ocultar o falsar datos que deban ser facilitados a la Empresa, dando lugar a percepciones improcedentes.

La enumeración de las distintas clases de faltas, que anteceden, no es limitativa, sino meramente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

## ART. 34º.— Sanciones

- A) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por las faltas graves:
  - 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
  - 2) Cambio de destino o de centro de trabajo, en la misma localidad.
  - 3) Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.
- C) Por las faltas muy graves:
  - 1) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
  - 2) Inhabilitación para participar en pruebas de ascenso de nivel durante cinco años.

- 3) Traslado forzoso a distinta localidad.
- 4) Separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 33º, apartados C), números 9) y 10), serán sancionadas siempre con la separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos.

#### ART. 35º.- Expediente sancionador

Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será preciso la instrucción de expediente disciplinario.

En las sanciones por faltas graves o muy graves todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al trabajador y dándose cuenta de la resolución a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

#### ART. 36º.-

La incoación de procedimiento disciplinario para las faltas graves y muy graves, será ordenada por el Director General de la Empresa.

En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor y Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente, al Instructor y al Secretario nombrados.

El Instructor, durante un plazo de diez días, realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

A la vista de las actuaciones y cuarenta y ocho horas después de finalizado el plazo señalado, pasará pliego de cargos al expedientado si procediese y en caso contrario, propondrá a la Dirección de la Empresa su no abreviamento.

El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá al Director General de la Empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

#### ART. 37º.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Departamento de Personal de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### ART. 38º.- Reclamaciones o Quejas

Antes de formular cualquier demanda o queja ante el Director General de la Empresa, el trabajador, por sí mismo o a través de sus representantes legales, le expondrá, por escrito, ante el Jefe del centro en que presta su trabajo, quien en el plazo máximo de diez días habrá de contestar por escrito dicha demanda. Si transcurrido dicho plazo la contestación no se hubiese producido se estimará denegada la petición o demanda.

Cuando el trabajador no esté conforme con la contestación recibida así como en el caso de que ésta no se haya producido dentro del plazo señalado,

podrá dirigirse al Director General de la Empresa exponiendo las razones que estime oportunas en relación con su disconformidad.

El Director General dispondrá de quince días para comunicar por escrito la resolución que adopte. Agotado este plazo el trabajador podrá acudir al órgano competente.

### CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y FORMACION

#### ART. 39º.- Seguridad e Higiene

En todos los centros de trabajo se exigirá al estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 8 de Marzo de 1971, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Se prestará atención especial a que no existan bultos ni herramientas esparcidas por los suelos, al uso de escaletillas para atender las estanterías con la debida seguridad tanto al colocar como al retirar objetos, cajas o paquetes de ellas, y a la limpieza e higiene tanto del personal como de los objetos, productos o mercancías objeto de tráfico mercantil.

#### ART. 40º.- Revisión Médica

La Empresa continuará llevando a cabo la realización de reconocimientos médicos, a través de una entidad especializada. Estos reconocimientos, que serán obligatorios para todo el personal de la Empresa, se realizarán anualmente, sin perjuicio de que en algún centro puedan realizarse asimismo, en atención a circunstancias especiales que en ellos puedan concurrir.

Los indicados reconocimientos médicos habrán de conceder especial atención al examen de posibles problemas de columna vertebral, varices, renglas y ginecologías.

#### ART. 41º.- Uniformas

La Empresa facilitará al personal de atención directa al público en las Tiendas Libres de Impuestos dos uniformas anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

Al personal de Almacenes, Depósitos y otras instalaciones semejantes se les suministrará dos equipos de trabajo por año completos y adecuados a las correspondientes tareas.

En todo caso los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

#### ART. 42º.- Formación

La Empresa impulsará la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, que redunden en beneficio de una mayor cualificación y especialización del personal en materias relacionadas con su función y que puedan contribuir a su promoción o reconversión, que serán de obligada realización.

Si los cursos se efectúan durante el tiempo de la jornada de trabajo, no darán derecho al abono de indemnización alguna y serán de obligatoria realización. En el caso que tengan lugar fuera de ella será voluntaria la decisión de asistir o no a tales cursos, pero una vez decidida la asistencia, ésta será obligatoria y en principio no dará derecho a indemnización alguna.



No obstante, en casos excepcionales y cuando se trate de cursos de gran interés a juicio de la Empresa, podrá ésta acordar la concesión de indemnización cuando se realicen fuera de la jornada laboral. Estas indemnizaciones se abonarán una vez terminado el curso con aprovechamiento y su importe habrá de ser devuelto al trabajador mesase voluntariamente en el servicio activo a la Empresa antes de seis meses.

La falta de aprovechamiento facultará a la Empresa para suspender el curso de que se trate en relación con el trabajador en que dicha falta concurre.

Los Comités de Empresa emitirán informe sobre los planes de formación y podrán proponer cursos que cubran necesidades objetivas en relación con la formación y perfeccionamiento del personal.

#### CAPÍTULO VII DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

##### ART. 439.- Disposiciones Generales

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical, en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

##### ART. 442.- Elecciones

Los trabajadores, periódicamente, elegirán a sus representantes mediante sufragio público que será personal, directo, libre y secreto.

Las normas que rijan estas elecciones y periodo de mandato serán las establecidas en la legislación vigente.

##### ART. 451.-

Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia a la Dirección de la Empresa para su conocimiento.

Las relaciones entre la Empresa y Comité o Delegados de Personal, se llevarán a cabo a través del Departamento de Personal, por parte de la Empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

##### ART. 452.- Comité Intercentros

Se crea el Comité Intercentros, que será el órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores de la Empresa.

Los centros con más de seis trabajadores, podrán designar un Vocal. El Comité Intercentros tendrá un máximo de doce miembros.

Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente la representación del mismo, sin la delegación expresa del pleno del Comité.

Su mandato tendrá la misma duración que la de los Delegados de Personal o Vocales de Comités de centro, que los han elegido pero tácitamente se entenderá prorrogado dicho mandato hasta que no se hayan elegido los nuevos Vocales y tomado posesión. La reelección es ilimitada.

##### ART. 472.- Ámbito funcional

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de

Personal, por ser asuntos que afectan a muchos efectos a varios centros de trabajo y entre ellos, los siguientes:

- 1º) Discutir los Convenios y condiciones salariales o de Condiciones.
- 2º) Proponer a la Dirección General de la Empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
- 3º) Proponer a la Dirección General de la Empresa planes, programas de formación profesional.
- 4º) Solicitar motivadamente de la Dirección General de la Empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizando del cumplimiento de las mismas.
- 5º) Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la Empresa se hará por el Presidente o Secretario.
- 6º) Informar a propuesta de la Dirección General de la Empresa sobre adecuación de la tabla de niveles salariales al cometido funcional de los puestos de trabajo.
- 7º) Informar sobre reestructuraciones de plantilla, cierres de centros de trabajo, turnos o jornadas de trabajo y traslados forzados de personal.

Donde en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que éste contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la Empresa, con la excepción de las extraordinarias no autorizadas por ella.

El lugar de reunión del Comité será en los locales de la Sede Social de la Empresa, que facilitará los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

##### ART. 482.-

El Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representados o a petición de la Empresa. En todo caso manifestarán anticipadamente el objeto de la reunión.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la Empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada a petición de alguna de las partes indicadas en el primer párrafo de este artículo, orden del día con los asuntos a tratar, fecha y hora de su celebración.

Recibida la solicitud, la Empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo.

De toda reunión se levantará Acta por el Secretario, una copia de ella se remitirá a la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité Intercentros que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte.

Art. 497.-

Las variantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité, se proceda, conforme a su derecho, según comunicadas con carácter inmediato a la Dirección de la Empresa.

TITULO SEGUNDO

NORMATIVA ECONOMICA

CAPITULO I RETRIBUCIONES

Art. 517.-

Retribución es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. Esta retribución puede ser de dos clases:

- a) Salarial
- b) Extra-salarial

Los conceptos salariales se distinguen en:

- 1) Salario Base
- 2) Complementos Personales
- 3) Complementos de puesto de trabajo
- 4) Complementos de calidad o cantidad de trabajo
- 5) Complementos de vencimiento periódico superior al mes
- 6) Complementos en especie.

Art. 518.- 1) Salario Base

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del Anexo, de la Tabla Salarial. Cualquier referencia a salario es entendiéndose referida al salario-base.

El salario base, en caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

2) Complementos Personales

Son los que se derivan de las condiciones personales del trabajador y son:

2.1.- Antigüedad:

Es el premio que se concede a todo trabajador fijo de la Empresa por su permanencia en ésta. Consistirá en el cinco por ciento (5%) del salario base de su categoría profesional por cada tres años de servicios en la Empresa. Se aborará a partir de cumplirse dicho período, en doce mensualidades, de acuerdo con la categoría profesional que se ostente y se computará el período de prueba, si ha sido satisfactorio y sin solución de continuidad. Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpliere los tres años correspondientes y se hará efectivo junto con las demás remuneraciones del empleado.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 294 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2.- Idiomas:

- Primer idioma:

Por el conocimiento probado y suficiente del idioma Inglés, los empleados fijos de la Empresa, no los contratados

como eventuales, de temporada, interinos, fijos de carácter discontinuo, a tiempo parcial, etc., que desempeñen su trabajo de cara al público en las Tiendas Libres de Impuestos, percibirán un complemento salarial de - - 2,937 pesetas mensuales.

Igual complemento salarial podrá abonarse a los empleados fijos de las Oficinas Centrales de la Empresa cuando a juicio de la Dirección General, sea necesario o conveniente para la tarea a realizar la posesión del idioma Inglés.

- Segundo idioma:

En las mismas condiciones que en el caso del primer idioma, se establece que hasta un 20% de la plantilla de cada una de las Tiendas pueda percibir un complemento salarial de 2,307 pesetas, por el dominio de un segundo idioma.

Soleamente podrán percibir la gratificación por la posesión de un segundo idioma (Alemán, Nérdico o Francés), aquellos empleados de Tiendas que ya perciban gratificación por Inglés. El conocimiento de estos idiomas por sí solos, no dará lugar a la percepción de este complemento. En algún caso excepcional podrá estudiarse por la Empresa el pago de Alemán, Nérdico o Francés, sin estar en posesión del Inglés, incluso a empleados de centros de trabajo distintos de las Tiendas.

Al objeto de computar el porcentaje del 20% establecido en las Tiendas Libres de Impuestos para el pago del segundo idioma, se considera plantilla el número de trabajadores que componen las categorías de Vendedores y Cajeros. En consecuencia, manteniendo el derecho a percibir estas gratificaciones no se computará en ningún caso el personal que ejerce funciones de Supervisores o Jefes de T.L.I.

El conocimiento del o de los idiomas deberá acreditarse en las pruebas que al efecto ha convocado anteriormente la Empresa o que convoque en el futuro.

2.3.- Plus Convento 1.978:

Es el complemento salarial que se percibe en las pagas mensuales y extraordinarias en función al nivel salarial. Su importe actual viene expresado en las tablas salariales, procediendo del primer Convento de Empresa celebrado en 1.978 y las revisiones pactadas en los sucesivos Convenios Colectivos de Empresa y Laudos arbitrales que fueron de aplicación.

2.4.- Plus Voluntario:

Son las gratificaciones que la Empresa pueda conceder en atención a conocimientos especiales, comportamiento o cualquier otro de análoga naturaleza. Podrá consistir en una cantidad fija de vencimiento mensual o una cantidad satisfecha por una sola vez y en el oficio de concesión se señalarán las causas por las que se concede. La Empresa puede retirarlo cuando considere que dichas causas ya no se producen o por razones que estime.

3) Complementos de Puesto de Trabajo

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

3.1.- El Plus de Nocturnidad:

Se considerará nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. En computación, tiempo horario a razón del 25 por ciento respecto del porcentaje - que supona el salario base sobre el salario total. Especificamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna como consecuencia de los cálculos efectuados en 1.125 horas ordinarias, hasta que el cómputo anual de horas alcance mil ochocientos veintiseis y veintisiete minutos y como extraordinarias al exceso. El cómputo en tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas como son, por ejemplo, los vigilantes.

3.2.- Plus Jefatura:

La persona que ostente rango orgánico, en puesto al que expresamente se reconozca este carácter, mientras ocupe dicho puesto, percibirá la cantidad mensual de 11.873 pesetas por la mayor responsabilidad, exigencia de trabajo y confianza. Su pérdida es automática al cesar en dicho puesto. Su percepción es incompatible con la de horas extraordinarias.

3.3.- Plus Jaramento:

Es el percibido por el personal que realice sus funciones - en las T.L.E., Estaciones Aduaneras, Almacenes, Depósitos - Francos. Este Plus es de 2,508 pesetas mensuales y se pierde al cesar en el puesto de trabajo por lo que se le concede dicho plus.

4) Calidad o Cantidad de trabajo

Es el que se percibe por una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

4.1.- Plus de Productividad:

Se concede a todo el personal según su categoría, que se detallan en la columna 2 del anexo de retribuciones.

5) Complementos de vencimiento superior al mes

5.1.- Pagos Extraordinarios:

Los trabajadores tienen derecho a los pagos de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre cuyo importe quedará fijado para cada empleado por la suma de los conceptos de salario base, productividad y plus convenio, correspondientes a su categoría laboral y nivel salarial, con exclusión de los demás conceptos retributivos.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

- 1º) Paga de Marzo: De 1 de Abril a 31 de Marzo siguiente.
- 2º) Paga de Junio: De 1 de Julio a 30 de Junio siguiente.
- 3º) Paga de Septiembre: De 1 de Octubre a 30 de Septiembre siguiente.
- 4º) Paga de Diciembre: De 1 de Enero a 31 de Diciembre siguiente.

5) Complementos en especie

Tendrán dicha consideración el porcentaje por vivienda concedido - en el traslado forzoso por necesidades del servicio.

ART. 50.- Retribuciones extraordinarias

No tendrán la consideración legal de salario los siguientes conceptos entre otros:

1.- Dietas:

Todo desplazamiento del centro de trabajo habitual, ordenado por la Empresa, igual o inferior a 30 días, a cualquier población o país, devengará dietas en la cuantía siguiente:

1.1.- Desplazamientos superiores a 24 horas y desplazamientos inferiores a 24 horas, que no obligan a permanecer fuera de la residencia habitual y que exigen dos comidas:

	España	Extranjero
Personal de niveles 1 a 5	2,999	4,995
Personal de niveles 6 a 14	2,260	3,945
Personal de niveles restantes	1,661	2,999

1.2.- Desplazamientos inferiores a 24 horas que no obligan a permanecer fuera de la residencia habitual y que exigen una sola comida:

	España	Extranjero
Personal de niveles 1 a 5	1,499	2,490
Personal de niveles 6 a 14	1,125	1,873
Personal de niveles restantes	830	1,501

Independientemente de la dieta que pueda corresponder a la persona desplazada, la Empresa tomará a su cargo los gastos justificados de alojamiento y desayuno, a cuyo efecto se recomienda a los interesados no utilizar, si ello es posible, hoteles que resulten excesivamente onerosos. En particular los hoteles que se utilizarán serán:

Personal de niveles 1 a 5:	Hotel de 4 y 3 estrellas
Personal de niveles 6 a 14:	Hotel de 3 y 2 estrellas
Personal de niveles restantes:	Hotel de 2 y 1 estrella

2.- Sobresueldos:

Quando el desplazamiento se realice a horas de apertura territorial o por cualquier otra causa, ordenado por la Empresa, siempre que se efectúe a población distinta a la de su residencia habitual y tenga una duración superior a 30 días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad siguiente, según el nivel:

Personal de niveles 6 a 14:	36,576.- pesetas mensuales
Personal de niveles restantes:	31,563.- pesetas mensuales

En este caso los gastos de alojamiento y desayuno no serán por cuenta de la Empresa.

3.- Locomoción:

En caso que, debidamente autorizados, se utilice para los desplazamientos vehículos propios, la Empresa abonará a los interesados la siguiente cantidad por kilómetro recorrido:

Kilómetro recorrido: 17 pesetas

Para todo lo relacionado con desplazamientos que no esté contemplado en los apartados anteriores, se procederá de acuerdo con la norma de ADEGA número doce, referente a "Dietas, dietas del personal de la Empresa por razones de servicio".

## 4.- Transportes:

El personal de las Tiendas Libres de Impuestos y de los Depósitos Francos ubicados en los Aeropuertos, percibirá mensualmente como gajido por transporte, la cantidad que deba setia hacer en línea regular, desde la ciudad hasta el centro de trabajo. De este importe mensual serán deducidas las cantidades que, proporcionalmente, correspondan a los días que en ese mes al empleado no haya asistido al trabajo o haya utilizado otro medio de transporte sufragado por la Empresa.

## 5.- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

## 6.- Indemnizaciones por traslados o despidos.

ART. 53<sup>o</sup>.—

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o en el futuro las retribuciones de los trabajadores, serán satisfechos por quien le corresponda, de acuerdo con la Ley.

ART. 54<sup>o</sup>.— Abono de las horas extraordinarias

Para simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según una tabla de valores de horas-tipo, para cada nivel económico que se establece a continuación:

$$\frac{(S.E. + P.P. + P.G.) \times 15 + (A + J + X) \times 12}{1.925,27}$$

1.925,27

La fórmula expresada señala el salario hora, que es el formado por la suma del salario base, plus de productividad y plus de convenio mensuales multiplicado por 15 meses añadidos los complementos salariales que correspondan al trabajador por antigüedad, juramento e idioma, por doce mensualidades y dividido por las mil ochocientas veintiseis horas y veintiseis minutos de jornada laboral anual.

El salario hora así hallado se multiplicará por el porcentaje legalmente establecido.

ART. 55<sup>o</sup>.—

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1.856/81 de 20 de Agosto, se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en el periodo de Marzo a Octubre, ambos inclusive, a consecuencia de la acumulación de entregas de mercaderías en los Depósitos Francos y Almacenes de las Tiendas Libres de Impuestos, así como de salidas en los Depósitos Francos, que forzosamente han de ser realizadas dichas funciones por el personal propio conector de las sacaderías.

Mensualmente la Empresa y el Comité o Delegados de Personal de cada centro, conjuntamente, notificarán a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales realizadas en el mes anterior.

ART. 56<sup>o</sup>.— Anticipos reintegrables

Dejando lo dispuesto en el artículo 29<sup>o</sup> del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa continuará aplicando el régimen de concesión de anticipos a cuenta, reintegrables y sin interés.

Para la concesión de tales anticipos, que habrán de destinarse a necesidades básicas o parentéricas, la Empresa podrá recabar informe no vinculante del Comité o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.

ART. 57<sup>o</sup>.— Pago de haberes

Los haberes devengados se abonarán por mensualidades vencidas. La Empresa abonará dichos haberes mediante cheque nominativo, o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros en la entidad bancaria señalada por el trabajador. En estos casos, la Empresa remitirá al trabajador la hoja salarial, con la liquidación detallada de retribuciones y descuentos. El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales que se descontarán en la liquidación mensual.

ART. 58<sup>o</sup>.— Dote por matrimonio

La Empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraiga matrimonio una dote de 5.000 pesetas.

A esta dote tendrán derecho todos los trabajadores sin distinción de sexo.

ART. 59<sup>o</sup>.— Prestaciones en caso de baja por enfermedad o accidente

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa continuará abonando a sus trabajadores las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que concede al trabajador la Seguridad Social y el Cien por Cien del salario real que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja.

Este complemento o diferencia se abonará al personal a partir del primer día de baja y finalizará:

a) Para el personal eventual en el momento de extinción de su contrato, salvo que anteriormente los servicios médicos de la Empresa informen que han cesado los motivos justificativos de la ausencia al trabajo.

b) Para el personal fijo de plantilla durante el tiempo por el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria y con el límite máximo de 18 meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

En todo caso y salvo motivos muy justificables, será necesario que las bajas de la Seguridad Social se remitan a la Empresa dentro de los cinco días siguientes a la fecha de las mismas y los de confirmación de las cuarenta y ocho siguientes a su fecha de expedición por los servicios médicos de la Seguridad Social.

CAPITULO II JORNADA, PERMISOS Y VUELOSART. 60<sup>o</sup>.— Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es de mil ochocientas veintiseis horas, veintiseis minutos anuales, que corresponden a un promedio aproximado de cuarenta horas semanales. Los horarios se adaptarán a las exigencias aduaneras o del movimiento aeroportuario, sin que esta limitación afecte a las Oficinas Centrales.

Dada la experiencia adquirida por la Empresa y la constante variación de horarios que sufre el tráfico internacional y el movimiento aduanero, dentro de cada Tienda Libre de Impuestos, Depósitos Francos y Estaciones Aduaneras, la Empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a la existencia de vuelos internacionales y otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores de los perjuicios efectivos que, en su caso, se les ocasionen.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán en caso alguno derechos adquiridos.

**ART. 51º.- Permisos**

Para complementar y mejorar la Ordenanza Laboral, la Empresa se comprometa a otorgar hasta dos meses de permiso sin sueldo por cada centro de trabajo y año, excepto en las Tiendas de apertura temporal, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, haciéndose cargo del importe de aportación a la Seguridad Social que le corresponda y siendo por cuenta del empleado las suyas.

El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar que el disfrute de este periodo de tiempo se hace necesario por cualquier causa. En todo caso corresponde a la Dirección de la Empresa su otorgamiento.

Concedidos los dos meses de permiso sin sueldo por cada centro de trabajo, solo muy excepcionalmente podrán otorgarse más permisos de este tipo. El no disfrute de estos permisos no autoriza a unirlos a otros años posteriores ni a extenderlos a otro u otros centros de trabajo.

**ART. 52º.- Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, ese periodo podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la Empresa, siempre con una duración mínima de ocho días uno de ellos.

El personal que trabaje en las Tiendas Libras de Impuestos, así como el Almacén/Depósito Franco de Barcelona (Jefes, Supervisoras, Variadoras, Cajeras, Auxiliares, Jefes y Encargados de Almacén, Almaceneros, Mozos, etc) disfrutará las vacaciones en periodos de baja actividad en su centro de trabajo, por cuya circunstancia se le conceden ocho días más de vacaciones que también disfrutarán en esos periodos. Por razones excepcionales, que deberán ser atizadas y justificadas convenientemente, la Dirección de la Empresa podrá autorizar el disfrute fuera de los periodos de baja temporal, en cuyo caso el periodo vacacional será de treinta días.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el periodo vacacional proporcionalmente al que por su permanencia en la Empresa le corresponda ese año.

Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un periodo vacacional superior al que realmente le correspondiera, le será descontado de su finiquito el importe correspondiente a las vacaciones disfrutadas en exceso. Por el contrario, si en el momento del cese le faltara por disfrutar vacaciones, su importe le será abonado en el finiquito.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, dentro del sistema de elección establecido en el segundo párrafo de este artículo, se establece que el trabajador que opte y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del disfrute en temporada de actividad alta o en otro turno determinado, perderá ese derecho de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

**CAPITULO III ACCION SOCIAL****SECCION 1ª.- PROTECCION FAMILIAR****ART. 53º.-**

En razón a la familia se fija una ayuda mensual de 2.016 pesetas íntegras por esposa o esposo y la misma cantidad por cada hijo menor de veintitrés años que cumplan los requisitos señalados en los artículos siguientes de todo el personal de la Empresa que realice jornada completa de trabajo y

haya adquirido el carácter de fijo, no siendo tampoco de aplicación el llamado de "situación especial", como asesores, gestores de determinados asuntos, etc.

**ART. 54º.-**

Causará derecho a la asignación de protección familiar, la esposa que conviva con el beneficiario y dependa económicamente de él; se entenderá que no concurre esta última condición cuando la esposa realice trabajos por cuenta propia o ajena o reciba prestaciones periódicas de la Seguridad Social. En este último caso, si la asignación a percibir de ALDEASA fuese superior a la recibida de la Seguridad Social, la Empresa abonará la diferencia hasta completar la cifra más elevada, continuando el trabajador en el cargo de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiere el derecho a la prestación de la Seguridad Social, subsistiendo la obligación de ALDEASA, ésta revisará la situación y abonará la totalidad de la suma correspondiente desde el momento de aquella extinción.

Si lo que se extinguiere fuese el derecho a la prestación a cargo de ALDEASA, ésta dejará de abonar la diferencia antes citada.

No se apreciará falta de convivencia en los casos de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar vivienda en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

**ART. 55º.-**

Podrá causar derecho a la asignación de protección familiar, el esposo incapacitado para el trabajo, que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo la de carácter permanente y absoluta, inhabilitado por completo para toda profesión u oficio.

Se considerará que el marido no se encuentra a cargo de la esposa, cuando sea percipitor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

**ART. 56º.-**

Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualquiera de los cónyuges, menores de veintitrés años, que convivan con el beneficiario y dependan económicamente de él. En el supuesto de que los hijos no convivan con el beneficiario, éste deberá acreditar que están a su cargo; se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando la falta de convivencia esté motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitrés años tendrán derecho a la asignación familiar, si están incapacitados para el trabajo y a cargo del beneficiario; se entenderá por incapacidad para el trabajo de los hijos, la definida en el artículo anterior, ejercitando la reducción o minoración regulada en el artículo 54º, si tuvieran derecho a prestaciones económicas de la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

El hecho de que los hijos menores de veintitrés años trabajen por cuenta propia o ajena, no impedirá que puedan considerarse como hijos a cargo del beneficiario, siempre que dicho trabajo tenga carácter esporádico o eventual, pero aquellos que perciben un sueldo o están afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

**ART. 69º.-**

El personal con esposa e hijos que tengan derecho a la asignación familiar, deberá comunicar al Departamento de Personal, en tiempo oportuno, cualquier circunstancia familiar de la cual dependa la adquisición o pérdida del derecho a la asignación, adjuntando en su caso fotocopia del libro de familia o en su defecto certificación del Registro Civil de la inscripción correspondiente, declaración jurada, etc.

Independientemente de esa comunicación deberán realizar la Declaración anual de Situación Familiar.

**SECCION 1ª.- BECAS POR RAZON DE ESTUDIOS****ART. 69º.-**

Causrán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año y menores de 23, de todo el personal de la Empresa que realice jornada completa de trabajo y haya adquirido el carácter de fijo, sin que tampoco sea de aplicación al personal calificado de "situación especial", como asesores, gestores de determinados asuntos, etc.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 15,545 pesetas íntegras anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de Septiembre de cada año. Esa cantidad se incrementará en un 25% en los casos de familia numerosa de 1º, en el 50% para las de 2º y 70% para las de honor.

El personal que, al momento del pago del importe de la beca por estudios, no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda. Durante los meses de Julio y Agosto el personal con derecho a esta prestación entregará al jefe del centro de trabajo, documentación fehaciente de que los hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años han realizado estudios en centros de enseñanza oficial o privados en el curso al que se refiere la beca.

**ART. 69º.-**

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de 23 años, sin pasar de 25 si siendo menor de esa edad realice estudios que no pueden efectuarse en centros oficiales o privados reconocidos, siempre que los mismos abarquen el año escolar completo.

La petición se efectuará en el impreso que le será facilitado por el Departamento de Personal, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al jefe del centro de trabajo dentro del plazo de admisión de certificaciones de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

**ART. 70º.- Personal con capacidad disminuida**

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, de acuerdo con el artículo 29º-9), al trabajador que, por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas, no se halla en situación de dar rendimiento normal en su categoría o puesto de trabajo, extremo éste que se acreditará mediante certificado del facultativo que corresponda, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados en sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

**ART. 71º.- Económicos**

La Empresa estimulará la adhesión de sus trabajadores a los servicios de un economato que actúe en el lugar de los centros de trabajo de la misma, con objeto de que les sea posible la adquisición de productos de consumo y equipamiento de casa en las mejores condiciones posibles. A tal fin los representantes de dichos trabajadores informarán a la Empresa de las posibilidades de acción en cada caso.

**ART. 72º.- Seguro de Accidentes**

La Empresa contratará un Seguro de Accidentes para todos los trabajadores con contrato de carácter fijo, determinando indemnizaciones de cinco millones en caso de muerte o invalidez.

**ART. 73º.- Estudio Categorías Laborales**

Considerándose por ambas partes que las categorías laborales contempladas en la Ordenanza Laboral del sector no responden adecuadamente a las necesidades de la Empresa, se creará una Comisión Técnica compuesta por miembros de la misma y del Comité Intercentros, con objeto de realizar, durante el periodo de vigencia de este Convenio, los estudios oportunos sobre las categorías laborales actualmente existentes en ALDEAGA.

**DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA.- En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General-Republicana.

SEGUNDA.- El presente Convenio queda sujeto a la aprobación y homologación por las Autoridades Administrativas competentes.

Tabla salarial Convenio 1 de febrero 1984/31 de Enero de 1986.

TABLA SALARIAL CONVENIO 1 FEBRERO 1984 A 31 ENERO 1985

NIVEL	SUELDO BASE	PRODUCTIVIDAD	P. CONVENIO	TOTAL MENSUAL	P. EXTRAS X 4	TOTAL ANUAL
3	112,725	66,132	22,495	201,352	201,352	3,221,632
4	96,800	56,788	19,316	172,904	172,904	2,766,454
5	83,113	45,514	18,015	146,642	146,642	2,346,272
6 (26)	69,259	39,361	16,231	124,851	124,851	1,997,616
7	65,305	38,372	15,790	119,467	119,467	1,911,472
8	61,346	37,375	15,348	114,069	114,069	1,825,104
9 (22)	57,388	35,264	14,807	107,459	107,459	1,719,344
10	53,429	34,275	14,362	102,067	102,067	1,633,072
11 (23)	49,473	33,283	13,925	96,681	96,681	1,545,896
12	45,514	32,296	13,482	91,292	91,292	1,460,672
13	41,557	31,502	13,059	86,118	86,118	1,377,868
14 (27) (32)	37,597	31,445	12,701	81,743	81,743	1,307,668
15 (31) (33)	34,631	31,049	12,398	78,078	78,078	1,249,248
15 A	34,631	31,049	12,239	77,919	77,919	1,246,704
15 B	34,631	31,049	10,507	76,187	76,187	1,218,952
15 C	34,631	31,049	8,779	74,459	74,459	1,191,344
16	31,662	28,595	11,919	72,176	72,176	1,154,816
17 (28)	29,683	23,253	11,261	64,197	64,197	1,027,152
18	27,704	20,421	10,836	58,960	58,960	943,360
19 (29)	25,726	17,454	10,393	53,573	53,573	857,168
20 (34)	23,745	16,049	9,956	49,750	49,750	796,000