cación y Financiamiento de la Reforma Educativa, 14/1970, de 4 de agosto, y visto el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades.

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la modificación del Plan de Estudios de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Alicante, aprobado por Orden ministerial de 30 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre), que quedará estructurado conforme figura en el anexo de la presente Orden.

Segundo.—La modificación a que se refiere el número anterior no implicará aumento del gasto público.

Lo que digo a V. I.

Madrid, 5 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

ANEXO QUE SE CITA

Plan de estudios de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Alicante

	Horas semanales	
	Teóricas	Prácticas
Orientación de Química Inorgánica		
Química de la Coordinación (Semestral)	4	3
Química del Estado Sólido (Semestral)	4	3
Metalurgia (Semestral)	4	3
Química de Superficies (Semestral)	4	3
Orientación Química Técnica		
Ingeniería de la Reacción Química (Semestral)	4	3
Estrategia y Economía de Procesos Químicos Industriales (Semestral)	4	3
Orientación Química Física		
Espectroscopia Molecular (Anual)	4	3
Orientación Química Cuántica		
Química Cuántica (Anual)	4	3
Teoría de la Reactividad Química (Anual)	4	3
Orientación Química Agrícola		
Química Agrícola I (Química del suelo) (Anual)	4	3
Química Agrícola II (Química del Sistema suelo-planta) (Anual)	4	3
Química de los fertilizantes (Semestral)	4	3
Química de Plaguicidas (Semestral)	4	3

23691 *ORDEN de 14 de julio de 1983 por la que se aprueba el Plan de Estudios de la Escuela Universitaria estatal de Traductores e Intérpretes de Granada, dependiente de la Universidad de Granada.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta formulada por el Rectorado de la Universidad de Granada en solicitud de que sea aprobado el Plan de Estudios de la Escuela Universitaria estatal de Traductores e Intérpretes de Granada, dependiente de la mencionada Universidad, y creada por Real Decreto 2572/1979, de 14 de septiembre;

Considerando que esta propuesta ha sido informada favorablemente por la Junta de Gobierno de la Universidad de Granada, y visto el dictamen favorable de la Junta Nacional de Universidades, emitido con fecha 16 de septiembre de 1980,

Este Ministerio ha dispuesto:

Se aprueba, con efecto retroactivo de 30 de septiembre de 1980, el Plan de Estudios de la Escuela Universitaria estatal de Traductores e Intérpretes de Granada, dependiente de la Universidad de Granada, creada por Real Decreto 2572/1979, de 14 de septiembre, cuya estructuración será según figura en anexo adjunto a esta Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

ANEXO QUE SE CITA

Plan de estudios

El ciclo completo de estudios consta de tres años académicos.

Primer curso. Común

Asignaturas:

Traducción 1.º Francés o inglés. Seis horas semanales.
Interpretación 1.º Francés o inglés. Seis horas semanales.
Gramática de Contrastes. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Civilización. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Técnicas de Laboratorio y Cabinas. Francés o inglés. Seis horas semanales.

Segundo curso: Especialización en Traducción o Interpretación simultánea

Asignaturas:

Traducción especialidad. Francés o inglés. Seis horas semanales.
Traducción. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Interpretación especialidad. Francés o inglés. Seis horas semanales.
Interpretación. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Gramática de Contrastes II. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Civilización II. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Segundo idioma (primer curso) (inglés, francés, alemán, italiano, árabe y ruso). Francés o inglés. Tres horas semanales.

Tercer curso: Especialización en Traducción o Interpretación

Asignaturas:

Traducción especialidad. Francés o inglés. Seis horas semanales.
Traducción. Francés o inglés. Seis horas semanales.
Interpretación especialidad. Francés o inglés. Seis horas semanales.
Interpretación. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Gramática de Contrastes III. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Relaciones internacionales. Francés o inglés. Tres horas semanales.
Segundo idioma (segundo curso) (inglés, francés, alemán, italiano, árabe y ruso). Francés o inglés. Tres horas semanales.

NOTA.—Los alumnos que se especialicen en Traducción tendrán seis horas a la semana de esta asignatura y tres de interpretación. Los alumnos que se especialicen en Interpretación tendrán seis horas de clase a la semana de esta asignatura y tres de Traducción.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23692 *RESOLUCION de 28 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa ALDEASA y el personal de la misma.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneros, S. A.» (ALDEASA), presentado en esta Dirección General el 13 de julio de 1983 y completada su documentación el 21 de julio del año en curso, que fue suscrito el 4 de julio de 1983, por las respectivas representaciones de la Empresa y los trabajadores, que estaba integrada por las centrales sindicales UGT, CC. OO. e Independientes; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

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

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

Madrid, 28 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

TITULO PRIMERO

RELACIONES SOCIO - LABORALES

CAPITULO I AMBITO DE APLICACION

ART. 1º.- Ambito Territorial

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

ART. 2º.- Ambito Funcional

Siendo la actividad principal de la Empresa la Comercial, además de la explotación de Almacenes, Depósitos Francos y Estaciones Aduaneros, quedan sometidos al ámbito de este Convenio las actividades recogidas en la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24-7-71, que regirá 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. 3º.- Ambito Personal

Se regirá por el presente Convenio el 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:

a) Presidente, Vocales y Secretario del Consejo de Administración.

b) Director General y Directores de División.

c) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles concretas, siempre y cuando se hallen responsabilizadas en el riesgo y ventura de la operación a realizar.

d) Los contratistas requeridos, individualmente o en equipo, para una obra, trabajo o servicio determinado.

e) Los contratos de asesoramiento profesional con funciones concretas y sin vinculación a jornada.

ART. 4º.- Ambito 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 1.984, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al uno de Febrero de 1.983.

ART. 5º.- Incremento Salarial

El incremento salarial previsto en este Convenio para el periodo comprendido entre el uno de Febrero de 1.983 y el 31 de Enero de 1.984, se fija en el doce por ciento (12%). Este porcentaje ha sido aplicado a los importes que tenían en 31 de Enero de 1.983 cada uno de los conceptos; los importes resultantes son los que figuran en el articulado para los complementos de antiguedad, 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. 6º.- Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de Septiembre de 1.983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982, superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 83). Tal incremento se abonará con efectos uno de Febrero de 1.983 hasta el 31 de Enero de 1.984 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

ART. 7º.- Denuncia

1.- La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 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. 8º.- 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 con lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma establezca.

ART. 9º.- 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. 10º.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la Jurisdiccional, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de algunos 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. 11º.- 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, Comités de Empresa, Delegados 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 otra 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 o cese por cualquier causa como Delegado de Personal o Vocal del Comité o baja en la Empresa, la sustitución se realizará

por la parte a la que pertenezca 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 el 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 desea. Cuando no exista acuerdo sobre el contenido del Acta o alguna de las partes afectadas no se halle conforme con la decisión adoptada por la Comisión Paritaria, se trasladará el Acta, 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 la normativa de cualquier tipo de este Convenio.

ART. 12º.- 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 dicten 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 propone para que durante la misma velen 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.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 13º.-

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 le 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 64, 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.

CAPITULO III CLASES DE CONTRATOS

ART. 14º.- Disposiciones Comunes

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. 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 adecentamiento 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. 15º.- 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 refieran a trabajos en lugares objeto de concesión, la anulación o caducidad de ésta producirá la extinción de los contratos correspondientes, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el respectivo contrato laboral.

ART. 16º.- Clases de contrato 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 categoría profesional de las que regula este Convenio y se halla unido a ALDEASA, mediante una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Personal Interino.-

Es el contratado para cubrir puestos de trabajo que queden transitoriamente vacantes, por ausencia del personal fijo, al que legalmente sea obligado reservar su plaza.

Este contrato será siempre por escrito y se señalará la causa de reserva de plaza y el nombre del sustituido. 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 hubiera 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 pudiera dictarse en el futuro.

ART. 17º.- 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 correspondan 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 desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada dentro del centro de trabajo, percibirá el sueldo que en aquella le corresponda. No obstante, no tendrá derecho a dicho suplemento, durante los primeros ocho días, quien desempeña un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo, mientras que la Empresa satisfaga a ésta la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo, no supondrán traslados en los términos previstos en el artículo 21º 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. 18º.- Trabajos de categoría inferior

La Empresa, por necesidad perentoria 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.

CAPITULO IV INGRESOS - ASCENSOS - SUSPENSION Y EXTINCION LABORAL

ART. 19º.- 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 posee, por si algún trabajador fijo de la Empresa deseare 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 ocupase 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 antiguedad, 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 Intercentros 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 reingreso 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. 20º.- 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) A instancia del interesado, formulada por escrito.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

c) Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades del servicio.

d) 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 reuna las debidas condiciones profesionales y de categoría laboral que el puesto de trabajo lo requiera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con ocasión del traslado forzoso la Empresa:

a) Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y familia así como la de los enseres.

b) Concederá al mismo un permiso retribuido, por los días necesarios, para efectuar el cambio de residencia.

c) Podrá optar entre proporcionar al trabajador vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, o la compensación con una cantidad mensual no inferior al 10% de la dozava 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 aquel derecho preferente para ocuparla dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

ART. 21º.- 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 gastos 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:

1º) Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en ALDEASA en la localidad donde se solicita.

2º) Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo permanente en cualquier Empresa o Ente Administrativo en la localidad donde se solicita.

3º) Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.

4º) Los trabajadores de mayor edad.

5º) Los trabajadores con mayor antiguedad en el servicio.

ART. 22º.- Ocupación plazas en las T.L.I. de apertura temporal o para tiendas nuevas.

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 desplazamiento 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. 23º.-

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 40 - 3 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 24º.- 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 nuevos, siempre que:

a) Se respete la categoría económica y funcional en la asignación del nuevo puesto.

b) Se trate de centros de la Empresa sitos en una misma localidad.

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

ART. 25º.- Permutas

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

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 solicitantes.

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. 26º.- Ascensos

Los ascensos a nivel superior se realizarán por el sistema de:

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 proveerlas mediante pruebas específicas:

Personal Técnico

- Personal Administrativo, únicamente los puestos de Jefe Departamento de Personal, Jefe Sección Compras, Jefe Sección Tiendas Libres de Impuestos, Jefe Económico Financiero, Jefe de Explotación Actividades Aduaneras, Jefe de Contabilidad, Jefe de Publicidad y Jefe Administrativo de 1ª, 2ª y 3ª.

- Jefe Estación Aduanera, 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. 27º.- 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 antiguedad

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. 28º.- Incompatibilidades

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

Al efecto de comprobar si existe esa 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 esté 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. 29º.- 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) Permisos sin sueldo a que se refiere el artículo 62º.

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 antiguedad 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 prestaba sus servicios. El reingreso 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 reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

En el caso de no existir vacante 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, publicado en el B.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 el 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 el reingreso en su puesto de trabajo de los trabajadores que se haya acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitado.

ART. 30º.- 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 el 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, al no solicitar el reingreso 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 convenida.

7) Por jubilación.

8) Por abandono injustificado el trabajo, sin permiso y por tiempo superior a tres días laborables consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes. La liquidación a que se refiere el apartado 1) del artículo 26º 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. 31º.- 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. 32º.-

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. 33º.-

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. 34º.-

A) Se considerarán faltas leves:

1) Descuido o demora 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 seis veces 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 43º 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 43º 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 mandos 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 produzcan por negligencia.

9) El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28º 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.

C) Son faltas muy graves:

1) La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 43º injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos dentro de un mismo mes.

2) Fraude, 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 público 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 cuantas prescripciones en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.

10) Tomar, usar, o adquirir productos o artículos que se expenden en las Tiendas de ALDEASA o se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.

11) Ocultar o falsear 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 simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

ART. 35º.- 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, apartado 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. 37º.-

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 un 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 suceptibles 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 sobreseimiento.

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 éste en el plazo de cinco días impondrá la sanción que estime correcta que se notificará al interesado por escrito.

ART. 38º.- 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. 39º.- 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, la 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. 40º.- Seguridad e Higiene

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, aprobada por Orden de 9 de Marzo de 1.971, 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 afectan 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 escalerillas 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. 41º.- 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 semestralmente 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, renales y ginecológicos.

ART. 42º.- Uniformes

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

Al personal de Almacenes, Depósitos y otras instalaciones semejantes se les suministrarán 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. 43º.- 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 si el trabajador cesase 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 trata en relación con el trabajador en que dicha falta concurra.

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.

CAPITULO VII DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

ART. 44º.- 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. 45º.- 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. 46º.-

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. 47º.- 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. 48º.- Ambito 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 cuestiones que afecten o puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

1º) Discutir los Convenios y revisiones salariales o de Convenios.

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 generales de formación profesional.

4º) Solicitar motivadamente de la Dirección General de la Empresa la realización de Asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.

5º) Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual o 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 contenido funcional de los puestos de trabajo.

7º) Informar sobre reestructuraciones de plantilla, cierres de centros de trabajo, turnos o jornadas de trabajo y traslados forzosos de personal.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que ésta 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. 49º.-

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. 50º.-

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité, que proceda, conforme a su derecho, serán comunicadas con carácter inmediato a la Dirección de la Empresa.

TITULO SEGUNDO

NORMATIVA ECONOMICA

CAPITULO I RETRIBUCIONES

ART. 51º.

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 distinguirán 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. 529.- 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 se entiende referida al salario-base.

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

2) Complementos Personales

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

2.1.- Antiguedad:

Es el premio que se concede a todo trabajador fijo de la Empresa por su permanencia en ésta. Consistirá en el siete por ciento (7 %) del salario base de su categoría profesional, por cada tres años de servicios en la Empresa. Se abonará a partir de cumplirse dicho periodo, en dos mensualidades, de acuerdo con la categoría profesional que se ostente y se computará el periodo 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 cumpliera 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 25 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 5.529 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 2.168 pesetas por el dominio de un segundo idioma.

Solamente podrán percibir la gratificación por la posesión de un segundo idioma (Alemán, Nórdico o Francés), aquellos empleados de Tiendas que ya perciban gratificación por Inglés. El conocimiento de estos idiomas por si solos, no dará lugar a la percepción de este complemento. En algún caso excepcional podrá estudiarse por la Empresa el pago de Alemán, Nórdico 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 Vendedoras y Cajeras. 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 6 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 Convenio 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 Convenio 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 puede 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 es concedido. 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. Se computará en tiempo horario a razón del 25 por 100 respecto del porcentaje que supone el salario base sobre el salario total. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna, como consecuencia de los cálculos efectuados en 1.1125 horas ordinarias hasta que el cómputo anual de horas alcance mil ochocientas veintisiete y veintisiete minutos y como extraordinarias el 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 mando orgánico, en puesto al que expresamente se reconozca este carácter, mientras ocupe dicho puesto, percibirá la cantidad mensual de 11.157 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 Juramento:

Es el percibido por el personal que realice sus funciones en las T.L.I., Estaciones Aduaneras, Almacenes, Depósitos Francos. Este Plus es de 2.233 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 mejor 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.- Pagas Extraordinarias:

Los trabajadores tienen derecho a las pagas 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:

1ª) Paga de Marzo: De 1 de Abril a 31 de Marzo siguiente

2ª) Paga de Junio: De 1 de Julio a 30 de Junio siguiente

3ª) Paga de Septiembre: De 1 de Octubre a 30 de Septiembre siguiente

4ª) Paga de Diciembre: De 1 de Enero a 31 de Diciembre siguiente.

6) Complementos en especie

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

ART. 53º.- Retribuciones extra-salariales

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 obligen a pernoctar fuera de la residencia habitual y que exigen dos comidas:

	España	Extranjero
Personal de niveles 1 a 5	2.818	4.693
Personal de niveles 6 a 14	2.114	3.520
Personal de niveles restantes	1.561	2.818

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

	España	Extranjero
Personal de niveles 1 a 5	1.409	2.340
Personal de niveles 6 a 14	1.057	1.760
Personal de niveles restantes	780	1.410

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 utilicen, si ello es posible, hoteles que resultan 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.- Sobresueldo:

Cuando el desplazamiento se realice a tiendas de apertura temporal 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: 35.248.- pesetas mensuales

Personal de niveles restantes: 29.659.- 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: 15,90 pesetas

Para todo lo relacionado con desplazamientos que no esté contemplado en los apartados anteriores, se procederá de acuerdo con la norma de ALDEASA número 12, referente a "Desplazamientos del personal de la Empresa por razones de servicio".

4.- Transporte:

El personal de las T.L.I. y de los Depósitos Francos ubicados en los Aeropuertos, percibirá mensualmente como suplido por transporte, la cantidad que deba satisfacer en línea regular, desde la ciudad hasta el centro de trabajo. De este importe mensual serán deducidas las cantidades que, proporcionalmente corresponda a los días que en ese mes el 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. 54º.-

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. 55º.- 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:

$$\frac{(S.B. + P.P. + P.C.) \times 18 + (A + J + I) \times 12}{1.826,27}$$

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 18 meses añadidos los complementos salariales que corresponden al trabajador por antiguedad, juramento e idiomas, por doce mensualidades y dividido por las mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos de jornada laboral anual.

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

ART. 56º.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/81 de 20 de Agosto, se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en el periodo de Marzo a Octubre, ambos inclusive, a consecuencia de la nueva relación de entradas de mercaderías en los Depósitos Francos y Almacenes de las T.I.I., así como de salidas en los Depósitos Francos, que forzosamente han de ser realizadas dichas funciones por el personal propio conocedor de las mercaderías.

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. 57º.- Anticipos reintegrables

Mejorando lo dispuesto en el artículo 29 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 perentorias, la Empresa podrá recabar informe no vinculante del Comité o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.

ART. 58º.- 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.

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. 60º.- Prestaciones en casos 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 conceda el trabajador la Seguridad Social y el 100 por 100 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 informan 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 conceda 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 justificados, 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 VACACIONES

ART. 61º.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es de mil ochocientas veintiseis horas, veintisiete 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 o 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 ocasione.

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

ART. 62º.- Permisos

Para complementar y mejorar la Ordenanza Laboral, la Empresa se compromete a otrogar 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.
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. 63º.- 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 trabaja en las Tiendas Libres de Impuestos, así como el Almacén/Depósito Franco de Barcelona (Jefes, Supervisores, Vendedores, Cajeros, Auxiliares, Jefes y Encargados de Almacén, Almacenistas, 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 alegadas y justificadas convenientemente, la Dirección de la Empresa podrá autorizar el disfrute fuera de los periodos de baja temporada, 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 haya disfrutado un periodo vacacional superior al que realmente le corresponda, 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 trabajadores a un determinado turno de vacaciones dentro del sistema de excepción establecido

en el segundo párrafo de este artículo, se establece que el trabajador que optó 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. 64º.-

En razón a la familia se fija una ayuda mensual de 1.694 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 calificado de "situación especial", como asesores, gestores de determinados asuntos, etc.

ART. 65º.-

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 cobro de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiese 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 extinguiese 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. 66º.-

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 perceptor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso, del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

ART. 67º.-

Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualquiera de los cónyuges, menores de veintitres 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 está motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitres años tendrá 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 64º, si tuvieran derecho a prestaciones económicas de la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

El hecho de que los hijos menores de veintitres 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 perciban un sueldo o estén afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

ART. 68º.-

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 2ª BECAS POR RAZON DE ESTUDIOS

ART. 69º.-

Causarán 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 14.607 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 1ª o el 50% para las de 2ª y 75% 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 privada en el curso al que se refiere la beca.

ART. 70º.-

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de 23 años sin pasar de 25 o siendo menor de esa edad realice estudios que no puedan 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 certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

ART. 71º.- Personal con capacidad disminuida

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, de acuerdo con el artículo 30-9), el trabajador que, por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas, no se halle 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, adaptándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

ART. 72º.- Economatos

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. 73º.- Seguro de Accidentes

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

ART. 74º.- 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 ALDEASA.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

TABLA SALARIAL CONVENIO 1 DE FEBRERO 1.983 A 31 ENERO 1.984.

ANEXO CONVENIO

NIVEL	SUELDO BASE	PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS x 4	TOTAL ANUAL
3	105.925	62.142	21.138	189.205	105.205	3.027.280
4	90.960	53.362	18.151	162.473	162.473	2.599.568
5	78.099	42.768	16.928	137.795	137.795	2.204.720
6	65.081	36.985	15.252	117.319	117.319	1.877.104
7	61.365	36.057	14.837	112.259	112.259	1.795.144
	57.645	35.120	14.422	107.187	107.187	1.714.992
	53.926	33.137	13.914	100.977	100.977	1.615.632
10	50.205	32.205	13.495	95.910	95.910	1.534.560
11	45.468	31.275	13.085	90.828	90.828	1.453.248
12	42.768	30.348	12.639	85.785	85.785	1.372.560
13	39.050	29.602	12.271	80.923	80.923	1.294.768
14	36.329	29.548	11.936	76.812	76.812	1.228.992
15	32.542	29.176	11.650	73.368	73.368	1.173.888
15A	32.542	29.176	11.501	73.219	73.219	1.171.504
15B	32.542	29.176	9.873	71.591	71.591	1.145.456
15C	32.542	29.176	8.249	69.967	69.967	1.119.472
16	29.752	26.870	11.000	67.622	67.622	1.081.152
17	27.152	21.650	10.582	60.384	60.384	965.184
18	26.033	19.189	10.181	55.403	55.403	885.648
19	24.174	16.401	9.766	50.341	50.341	805.456
20	22.313	15.091	9.365	46.769	46.769	747.904

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23693 *ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Albacete en el recurso contencioso-administrativo número 432/80, promovido por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, contra resolución de este Ministerio de 14 de octubre de 1980.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso administrativo número 432/80, interpuesto por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, contra resolución de este Ministerio de 14 de octubre de 1980, se ha dictado, con fecha 22 de octubre de 1981, por la Audiencia Territorial de Albacete sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Manuel Cuartero Peinado, en nombre y representación del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, contra la Resolución dictada por la Dirección General de Energía de fecha 14 de octubre de 1980, confirmatoria de la resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Murcia, de 4 de octubre de 1979, debemos declarar y declaramos ajustadas a derecho las citadas resoluciones; todo ello sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se llevará certificación literal a los autos originales, la pronunciamos, mandamos y firmamos.»

La sentencia inserta adquirió el carácter de firme al desestimar el Tribunal Supremo el recurso de apelación número 38 645, interpuesto por la Administración General del Estado, en sentencia de fecha 2 de mayo de 1983.

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 11 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

23694 *ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se declara de interés preferente a la Sociedad anónima «ECA, Inspección de Vehículos, S. A.», para la construcción de una estación ITV situada en el Maresme (Barcelona).*

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre, declaró de interés preferente la actividad de inspección técnica de vehículos al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, y el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

El artículo séptimo del mencionado Real Decreto de 30 de octubre de 1981, dispone que las Entidades interesadas podrán solicitar acogerse al régimen establecido en el mismo, en el plazo de tres años contados a partir de su entrada en vigor.

Por otro lado, el artículo segundo de dicho Real Decreto dispone que podrán acogerse a los beneficios previstos en el mismo las Entidades colaboradoras, creadas de conformidad con lo establecido en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 9 de junio de 1980.

Ahora bien, por Resolución de la Dirección General de Electrónica e Informática de fecha 4 de mayo de 1982, fue concedida a la Sociedad anónima «ECA, Inspección de Vehículos, Sociedad Anónima», la autorización provisional para actuar como Entidad colaboradora, supeditando la autorización definitiva a tener construidas las instalaciones necesarias para realizar el servicio de inspección técnica de vehículos, de acuerdo con las normas del Ministerio de Industria y Energía.

La solicitud de la Sociedad anónima «ECA, Inspección de Vehículos, S. A.», tiene derecho a la calificación de interés preferente por cumplir los requisitos exigidos en el Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Electrónica e Informática,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La Sociedad anónima «ECA, Inspección de Vehículos S. A.», queda acogida al Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre, que declara de interés preferente a la actividad de la inspección técnica de vehículos, para la construcción de una estación ITV situada en el Maresme (Barcelona), zona 10, por un importe de 81.648.000 pesetas (incluidos terrenos), de acuerdo con el programa de inversiones aprobado por el Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—Los beneficios que se conceden a la Sociedad anó-