

11527 RESOLUCION de 22 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneros, Sociedad Anónima» (ALDEASA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa Nacional «Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneros, Sociedad Anónima» (ALDEASA), y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 3 de abril de 1985, y completada la documentación el 6 de mayo actual, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 26 de marzo del año en curso, 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 Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de mayo de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

ESTE CONVENIO INSCRITO EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA NACIONAL ALDEASA Y SUS TRABAJADORES

TÍTULO PRIMERO

RELACIONES SOCIO-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 Aduaneros, S.A.» (ALDEASA), posea en la actualidad o que puedan gozarse durante su período 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 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. 3.º — Ámbito 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. aprobada por Ley 8/1980 de 10 de marzo y que a efectos del presente convenio serán:

- a) Presidentes, 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 contratistas de asesoramiento profesional con funciones concretas y no vinculadas 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 1987; no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al uno de febrero de 1985.

ART. 5.º — Incremento Salarial

El incremento salarial previsto en este Convenio para el primer año de vigencia, comprendido entre el 1.º de febrero de 1985 y el 31 de enero de 1986, se fija en el siete por ciento (7%); este porcentaje se aplicará a los importes que tenían a 31 de marzo de 1985 cada uno de los conceptos retributivos. Los importes resultantes son los que figuran en el articulado para los complementos de Antigüedad, Idiomas, Juramento, Jefatura, Vencimiento superior al seso (Pagas extras), Mejora de Ayuda Familiar, Becas de estudio, Distans y Kilometraje, Sobresueldo por desplazamiento y en la Tabla salarial, que figura como anexo a este Convenio, para los conceptos de Salario Base, Productividad y Plus Convenio.

El incremento salarial previsto para el segundo período de vigencia, comprendido entre el 1.º de febrero de 1986 y el 31 de enero de 1987, se fijará de acuerdo con lo previsto en el AES.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de febrero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985 se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de febrero de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

ART. 6.º — 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 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. 7.º — 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 estará a lo que el nuevo convenio o norma establezca.

ART. 8.º — Congestión 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. 9.º — 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 algunos de sus Artículos, el convenio quedaría sin efecto en su totalidad.

del 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. 10º.- 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, Delegados de Personal y a los Trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Realizará 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.

Se nombrará un Secretario, por elección entre todos los Vocales, que habrá de retener 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 expone 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 expone un resumen 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 el acta, con los antecedentes y la información obtenida, a la Autoridad Laboral competente, para que señale la decisión e interpretación que, a su juicio, proceda.

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 pertenece el Vocal y según acuerden los representantes laborales o la Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Ocurrirá 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. 11º.- 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 consideren idóneos para esas funciones, nombrando en este caso sustitutos.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART.- 12º.-

La competencia de la Empresa es la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructura-

ción 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 medidas y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64º, Uno-Tres, del Estatuto de los Trabajadores.

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, si 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. 13.- Disposiciones Comunes

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son excluyentes. 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 adiestramiento 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, con las excepciones legalmente establecidas en el momento de su aplicación. Cuando se trate de contratos que se refirieran 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. 15º.- 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 cesasen los quince días deberán ser ordenados por escrito y cuando superen seis semanas en el período 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 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 satisfaga a éste la remuneración que le correspondiera si estuviera prestando servicio activo, ni pudiendo reclamar tal clasificación profesional, si bien la prestación de este servicio de mayor categoría se valorará como experiencia ante posibles ascensos.

Los trabajadores temporales voluntarios o nuevos centros de trabajo no podrán trabajar en los lugares previstos en el ART. 15º de este Convenio y en ellos no estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a la categoría entre el trabajador desplazado y la Empresa.

ART. 16.- Inhabilidad por incapacidad inferior

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

CAPITULO IV.- INGRESOS- ASCENSO- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN LABORALART. 17.- Ingresos

La contratación de personal de nuevo ingreso se realizará por medio del Departamento de Personal. En el supuesto de contratación por tiempo indefinido y exceptuando siempre al personal de libre designación correspondiente a los grupos laborales contemplados en el Artículo 21º, el Departamento de Personal señalará el puesto de trabajo concreto, su encuadramiento orgánico y categoría laboral, publicando la plaza con la mayor antelación posible en los tableros de anuncio de los distintos centros que la Empresa posee, por si algún trabajador fijo de la misma desea ocupar, debiendo en tal caso superar las pruebas que la Dirección General considere necesarias en concordancia con la categoría profesional requerida.

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

Los aspirantes serán sometidos a las pruebas que la Empresa considere necesarias según la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar, pudiéndose realizar las mismas por una firma especializada o por la propia Empresa, teniendo el Comité de Empresa acceso a las mismas en este último caso.

ART. 18.- 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) y 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 haber 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 menores.
- Concederá al mismo un permiso retribuido, por los días necesarios, para efectuar el cambio de residencia.
- Puede optar entre proporcionar al trabajador vivienda de categoría superior a la que viviera 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 aquel derecho preferente para ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

ART. 19.- Compuación plazos en los T.L.E.L. de apertura temporal o para tareas nuevas

El personal fijo desplazado que ocupe temporalmente un puesto de categoría superior a la suya 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 anotados en su expediente personal y tendrán en cuenta para sucesivas promociones.

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

ART. 20.- 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:

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a la misma forma de provisión.
- Que los trabajadores que lo pretendan cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres años.
- Que la diferencia entre sus respectivos años de servicio no sea superior a cinco años.
- 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. 21.- Ascensos

Cuando la Empresa decida cubrir un puesto de trabajo mediante el sistema de ascensos lo realizará por medio de uno de los siguientes procedimientos:

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

- Libre designación de la Empresa.
- 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
 - Jefe del Departamento de I. Formación, Jefe del Departamento de Personal, Jefe de Seguridad General-Compras, Jefe de Seguridad General-Ventas, Jefe de Seguridad Técnica, Jefe de Fabricación, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Control de Calidad, Jefe de Exploración de Actividades Administrativas y Jefe de Actividades de Producción, Seguridad y Protección y otros análogos.
 - Jefe de Tienda
 - Jefe Estación Aduanera
 - Jefe de Depósitos.

ART. 22.- Preferencia en Ascensos

Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, se igualará de puntuación, tendrá derecho preferente:

- El Personal con mayor experiencia
- El Personal con mayor antigüedad
- El Personal con estudios o cursos formativos específicos
- El Personal que pertenezca al centro de trabajo en que se haya producido la vacante.

ART. 23º.- Incompatibilidades

El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena, ni colaborar, en Empresas que concuerdan 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 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 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. 24º.- Causas de suspensión del contrato

Las causas de suspensión del contrato de trabajo son 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) Permiso sin sueldo a que se refiere el artículo 57º.

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 sólo 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 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 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 considerará 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 entrañe 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.

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

ART. 25º.- Extinción del contrato de trabajo

Las causas de extinción del contrato de trabajo son:

- 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 Registratura 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 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 convenida.
- 7) Por jubilación.
- 8) Por abandono injustificado del 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 sustituto.

ART. 26º.- 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 corresponderle 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 y préstamos recibidos.

CAPÍTULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO**ART. 27º.-**

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 los faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director General y en los 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. 28º.-

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desobediencia 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 legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

ART. 29.-

A) Se considerarán faltas leves:

- 1) Ausencia 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 período 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.

B) 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 38 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 38 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 se use 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 23º en relación con incompatibilidades.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a su 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 38 injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos dentro de un mismo mes.

- 2) Fraude, duplicidad 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, destruir 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 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 esta 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 con el fin de percibir prestaciones 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. 30.- 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 29, apartado C), números 9) y 10), serán sancionadas siempre con la separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos.

ART. 31.- 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. 32.-

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

En la misma providencia de iniciación 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 expedienteado si procediese y en caso contrario, propondrá a la Dirección de la Empresa su sobreseimiento.

El expedienteado 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. 33º.- 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. 34º.- Sancionaciones o quejas

Antes de formular cualquier denuncia 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 entenderá denegada la petición o demanda.

Cuando el trabajador no esté conforme con la contestación recibida refrenará 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.

TÍTULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y FORMACION

ART. 35º.- 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 afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

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

ART. 36º.- 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. 37º.- 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 conjuntas se les suministrarán dos equipos de trabajo por año completo y adecuados a las correspondientes tareas.

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

ART. 38º.- 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.

En cualquier caso, 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 en su importe habrá de ser devuelto al trabajador cuando 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 REPRESENTACION COLECTIVA

ART. 39º.- Disposiciones Generales

La Empresa facilitará al 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. 40º.- 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 período de mandato serán las establecidas en la legislación vigente.

ART. 41º.-

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. 42º.- Comité Intercentros

Se crea el Comité Intercentros como órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la Empresa. Estará constituido por un máximo de doce miembros, designados por y de entre los representantes de personal.

Cada centro de trabajo con derecho a ello podrá designar para miembros del Comité Intercentros a tantos de sus integrantes como proporcionalmente le corresponda en función de su propia constitución numérica.

Para la designación concreta de los representantes de cada centro de trabajo que deban formar parte del Comité Intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de los sindicatos en el conjunto de la Empresa.

Ninguno de sus miembros podrá atribuírsele individualmente la representación del mismo sin la delegación expresa del Pleno del Comité.

Su mandato tendrá la misma duración que la del Comité del Centro de trabajo que los haya designado. La reelección es ilimitada.

ART. 43º.- Ámbito funcional

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que correspondan a las competencias propias de los comités de Empresa y Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan o puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

- 1) Discutir los Convenios y revisiones salariales o de Convenios.
- 2) Proponer a la Dirección General de la Empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
- 3) Proponer a la Dirección General de la Empresa planes generales de formación profesional.
- 4) Solicitar motivadamente de la Dirección General de la Empresa la regulación de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
- 5) 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.
- 6) Informar a propuesta de la Dirección General de la Empresa sobre adopción de la tabla de niveles salariales al comité funcional de los puestos de trabajo.
- 7) Informar sobre reestructuraciones de plantilla, cierres de centros de trabajo, turnos o jornadas de trabajo y traslados forzados 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 por 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 eficientemente.

Art. 44º.-

El Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representantes 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. 45º.-

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.

TÍTULO SEGUNDO

NORMATIVA ECONOMICA

CAPITULO I.- RETRIBUCIONES

ART. 46º.-

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. 47º.- 1º 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 al salario se entiende referida al salario-base.

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

2º 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 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 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 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, percibirán un complemento salarial de 6.353 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 2.468 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 sí 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 Tablas 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 convenga 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 analogía naturalista. 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 26 por ciento respecto del porcentaje que supone 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 veintiseis 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. 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 12.704 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 la T.L.I., Estaciones Aduaneras, Almacenes, Depósitos Francos. Este Plus

es de 2.542 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 vivienda superior al 50%

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 aborarán 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

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

ART. 45º.- 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 obligan a pernoctar fuera de la residencia habitual y que exigen dos comidas:

	España	Extranjero
Personal de niveles 1 a 5	3.210	5.350
Personal de niveles 6 a 14	2.410	4.610
Personal de niveles restantes	1.780	3.210

- 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	1.605	2.665
Personal de niveles 6 a 14	1.205	2.005
Personal de niveles restantes	890	1.605

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 resulten excesivamente onerosos. En particular los hoteles que 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:

Quando 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:	41.775 pesetas mensuales.
Personal de niveles restantes:	33.775 pesetas mensuales.

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

3.- Locomoción:

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

Kilómetro recorrido: 18,20 pesetas

Para todo lo relacionado con desplazamientos que no está contemplado en los apartados anteriores, se procederá de acuerdo con la norma de ALDEASA número doce, referente a "Desplazamientos del personal de la

Empresa por razones de servicio".

4.- Transporte:

El personal de las Tiendas Libres de Impuestos y de los Depósitos -- Francos ubicados en los Aeropuertos, percibirá mensualmente como sueldo por transporte, la cantidad que debe satisfacer un línea regular, desde la ciudad hasta el centro de trabajo. De este importe mensual serán deducidas las cantidades que, proporcionalmente, corresponde 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 traslado e despido.

ART. 49.-

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. 50.- 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 establezca a continuación:

$$(S.B. + P.F. + P.C.) \times 16 + (A + I) \times 12$$

$$1.825,27$$

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 16 meses añadidos los complementos salariales que corresponden al trabajador por antigüedad, joramento 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. 51.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1.856/81 de 26 de agosto, se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en el período de marzo a octubre, ambos inclusive, a consecuencia de la acumulación de entradas de mercancías 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 conocedor de las mercancías.

Mensualmente la Empresa y el Comité o Delegados de Personal de cada cen-

tre, conjuntamente, notificarán a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales realizadas en el mes anterior.

ART. 52.- Anticipos reintegrables

Mejorando lo dispuesto en el artículo 298 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. 53.- 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 devengamientos mensuales que se descontarán en la liquidación mensual.

ART. 54.- 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. 55.- 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 concede la Seguridad Social y el Cien por Cien del salario real que el trabajador estuviera 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 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 altas y las 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. 56.- 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 operativas 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 derivan de esta facultad no generarán en caso alguno derechos adquiridos.

ART. 57º.- Permisos

Para complementar y mejorar la Ordenanza Laboral, la Empresa se compromete 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 período 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 otros centros de trabajo.

ART. 58º.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, ese período 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 en el Almacén/Depósito Franco de Barcelona (Jefes, Supervisores, Vendedores, Cajeros, Auxiliares, Jefes y Encargados de Almacén, Almaceneros, Mozos, etc) disfrutará las vacaciones en períodos de baja actividad en su centro de trabajo, por cuya circunstancia se le conceden ocho días más de vacaciones que también disfrutarán en esos períodos. Por razones excepcionales, que deberán ser alegadas y justificadas convenientemente, la Dirección de la Empresa podrá autorizar el disfrute fuera de los períodos de baja temporal, en cuyo caso el período vacacional será de treinta días.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el período 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 de un período vacacional superior al que realmente le correspondía, 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 ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

CAPITULO III.- ACCION SOCIAL**SECCION 1ª.- PROTECCION FAMILIAR.****ART. 59º.-**

En razón de la familia se fija una ayuda anual de 2.157 pesetas íntegras por esposa o esposo y la misma cantidad por cada hijo menor de veintitres 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 al calificado de "situación especial", como asesores, gestores de determinados asuntos, etc.

ART. 60º.-

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 percibida por 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 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. 61º.-

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

ART. 62º.-

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 esté motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitres 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 60º, 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, para aquellos que perciban un sueldo o estén afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

ART. 63º.-

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 e 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. 64º.-**

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 16.633 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, en 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 el Jefe del centro de trabajo, documentación fehaciente de que los hijos son 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. 65º.-

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de 23 años sin pasar de 26 o siendo menor de

sa 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 lapso 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. 66º.- Personal con capacidad disminuida

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, de acuerdo con el artículo 25º-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, extraña ésta que se acreditará mediante certificado del facultativo que corresponda, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

ART. 67º.- Economato

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 sea posible la adquisición de productos de consumo y equipamiento de casa en las mejores condiciones posibles. Al tal fin los representantes de dichos trabajadores informarán a la Empresa de las posibilidades de acción en cada caso.

ART. 68º.- 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. 69º.- 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 período 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 de 1 de febrero de 1.985/31 de enero de 1.986.

TABLA SALARIAL CONVENIO 1 FEBRERO 1985 A 31 ENERO 1986

(ARTICULO 26-5 DE LA LEY 8/1980, ESTATUTO TRABAJADORES)

NIVEL	SUELDO BASE	PRODUCTIVIDAD	P.CONVENIO	TOTAL MENSUAL	P.EXTRAS x 4	TOTAL ANUAL
3	120.616	70.761	24.070	215.447	215.447	3.447.152
4	103.576	60.763	20.668	185.007	185.007	2.960.112
5	88.931	48.700	19.276	156.907	156.907	2.510.512
6(26)	74.107	42.116	17.367	133.590	133.590	2.137.440
7	69.876	41.058	16.895	127.829	127.829	2.045.264
8	65.640	39.991	16.422	122.053	122.053	1.952.848
9(22)	61.405	37.732	15.843	114.980	114.980	1.839.680
10	57.169	36.675	15.367	109.211	109.211	1.747.376
11(23)	52.936	35.613	14.900	103.449	103.449	1.655.184
12	48.700	34.557	14.426	97.683	97.683	1.562.928
13	44.466	33.707	13.973	92.146	92.146	1.474.336
14(27) (32)	40.229	33.646	13.590	87.465	87.465	1.399.440
15(31) (33)	37.055	33.222	13.266	83.543	83.543	1.336.688
15.A	37.055	33.222	13.096	83.373	83.373	1.333.968

NIVEL	SUELDO BASE	PRODUCTIVIDAD	P.CONVENIO	TOTAL MENSUAL	P.EXTRAS x 4	TOTAL ANUAL
15 B	37.055	33.222	11.242	81.519	81.519	1.304.304
15 C	37.055	33.222	9.394	79.671	79.671	1.274.736
16	33.878	30.597	12.753	77.228	77.228	1.235.648
17(28)	31.761	24.881	12.049	68.691	68.691	1.099.056
18	29.643	21.850	11.593	63.086	63.086	1.009.376
19(29)	27.527	18.676	11.121	57.324	57.324	917.184
20(34)	25.407	17.172	10.653	53.232	53.232	851.712

"La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ALDEASA, compuesta por el Comité Intersindicato en representación de todos los trabajadores de la Empresa y la Representación de la Empresa actuando en nombre y representación de ALDEASA, acuerdan, tras reconocerse mutuamente capacidad plena para negociar y alcanzar los acuerdos que/estime oportunos, ratificar en su integridad el texto del Convenio Colectivo suscrito por ambas representaciones el día 26 de marzo de 1985".

11528 *RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Sierra Llamas.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de noviembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.089/1983, promovido por don Francisco Sierra Llamas, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor don Rafael Gargallo Olcina en nombre y representación de don Francisco Sierra Llamas, al amparo de la Ley 62/1978, contra la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de diciembre de 1983 que le denegó la compatibilidad de su actual puesto de trabajo con el ejercicio libre de la profesión de Ingeniero Técnico Industrial, debemos declarar y declaramos que tal acto administrativo no vulnera los artículos 14 (principio de igualdad) y 24.2 (principio de presunción de inocencia); con expresa imposición de las costas al actor.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

11529 *RESOLUCION de 21 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1870 la pantalla para soldadores marca «Climax», modelo 408-G, tipo de cabeza, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Llebot, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores marca «Climax», modelo 408-G, tipo de cabeza, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores marca «Climax», modelo 408-G, tipo de cabeza, fabricada y presentada por

la Empresa «Miguel Llebot, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Torrente de las Flores, 132, como medio de protección personal contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada pantalla para soldadores de dichos modelo, marca y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.870 — 21-3-85 — Pantalla para soldadores, tipo de cabeza.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-3 de «pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 21 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

11530 *RESOLUCION de 21 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.871 la llave plana 30 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-30, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana 30 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-30, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana 30 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-30, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.871 — 21-3-85 — 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 21 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.