

aprobación de un Decreto por el que se autorice a la Tesorería General de la Seguridad Social para transigir extrajudicialmente la conversión de la deuda contraída por la Empresa citada con la Seguridad Social hasta el 31 de octubre de 1990, mediante un crédito participativo de aquella en los beneficios de la Sociedad.

El propio Acuerdo de la Comisión Delegada fija las condiciones generales de dicho crédito, tanto respecto del principal, que será amortizado anualmente con cargo a los beneficios de la Empresa en cantidad no inferior al importe total de los dividendos repartidos a los accionistas en cada ejercicio y proporcional al importe del principal pendiente de amortizar en el mismo, como respecto del interés a devengar anualmente, que será el legal del dinero y pagadero en los respectivos vencimientos, salvo para los intereses de los tres primeros años que se pagarán con los de las tres anualidades siguientes y que devengarán, a su vez, el mismo interés legal.

Las condiciones citadas se desarrollan en el presente Real Decreto, que se complementa con las disposiciones necesarias para la efectividad de la deuda con la Seguridad Social en caso de incumplimiento por la Empresa de las condiciones que se establezcan, de forma que el crédito de la Seguridad Social no resulte perjudicado y pueda ser hecho efectivo como si el convenio transaccional no se hubiese celebrado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y al amparo de lo dispuesto en el artículo decimoséptimo bis de la Ley 40/1980, de 5 de julio, de Inspección y Recaudación de la Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 15 de noviembre de 1991,

#### DISPONGO:

Artículo único.—Se autoriza la celebración de un Convenio transaccional entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», con arreglo a las siguientes bases:

Primera. *Situación del crédito de la Seguridad Social.*—El crédito que la Tesorería General de la Seguridad Social tiene frente a la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», sobre el que se va a transigir, que constituirá el objeto del correspondiente Convenio y que deriva de las obligaciones por parte de ésta del pago de cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta con las mismas, así como por recargos e intereses devengados por aplazamiento, referido a 31 de octubre de 1990, importa un total de 11.989.397.482 pesetas, según relación pormenorizada que figurará como anexo a dicho Convenio, y cuya cuantía total aceptarán expresamente las partes del mismo, renunciando a cualquier reclamación que pudiera corresponderles para la determinación de la misma.

Segunda. *Conversión del crédito por cuotas y recargos en crédito participativo de los beneficios de la Empresa.*—Se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social para que celebre Convenio transaccional con la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», por el que ambas partes pacten la conversión de la deuda actual de la Empresa por cuotas y recargos, en un crédito de igual cuantía por importe de 7.901.384.757 pesetas, que la Tesorería General de la Seguridad Social otorgará a la Empresa citada, respondiendo de la legitimidad del mismo, en cuanto crédito equivalente al importe de la deuda de dicha Empresa con la Seguridad Social y que «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», aceptará, con la obligación de amortizarlo con cargo a los beneficios obtenidos por la misma en el presente y sucesivos ejercicios hasta su total amortización y con arreglo a las demás condiciones que se establecen en este artículo.

Tercera. *Condiciones del crédito.*—El crédito concedido a la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», devengará un interés anual calculado al tipo de interés legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, y deberá ser satisfecho al vencimiento de las respectivas anualidades, conforme a las siguientes condiciones:

a) El principal será amortizado mediante anualidades vencidas con cargo a los beneficios obtenidos por la Empresa en cada ejercicio económico. La cantidad destinada a amortización será la que resulte de aplicar a los mismos el porcentaje que suponga el principal pendiente de amortizar en el ejercicio anterior sobre el importe inicial del crédito participativo y los recursos propios, sin que aquel porcentaje pueda ser inferior al 50 por 100 de los dividendos repartidos a los accionistas en cada ejercicio por distribución de dividendos o de cantidades a cuenta, salvo en el último año en que tendrá carácter residual.

Si

C = Importe inicial del crédito participativo más recursos propios;  
D<sub>i</sub> = Deuda pendiente a principios del año i;  
B<sub>i</sub> = Beneficios distribuibles después de impuestos y dotaciones a reservas legales correspondientes al año i;  
A<sub>i</sub> = Amortización en el año i;  
n = Número de anualidades en que se realiza la amortización,

el cálculo del importe de cada anualidad se determinará a partir de la siguiente fórmula:

Para cada año i, i = 1, ..., n - 1.

Si  $D_i > C/2$ , entonces  $A_i = B_i \cdot D_i / C$   
Si  $D_i \leq C/2$ , entonces  $A_i = B_i / 2$

Para el año enésimo:

$A_n = D_n$

b) El importe anual por amortización del principal deberá ingresarse dentro del día inmediatamente anterior a la distribución entre los accionistas de cantidades a cuenta de dividendos o al de la fecha determinada por la Junta General en el acuerdo de la distribución de dividendos y, a falta de determinación por la misma, el día siguiente al del acuerdo de distribución.

c) El interés anual del crédito, resulten o no beneficios en el ejercicio correspondiente, deberá ser abonado en la fecha de sus respectivos vencimientos y, como máximo, dentro del mes siguiente a la fecha de vencimiento de la correspondiente anualidad, a excepción de los relativos a las tres primeras anualidades.

Los intereses aplazados correspondientes a las tres primeras anualidades devengarán también interés, calculado asimismo al tipo legal, y se paragarán acumulando los intereses legales correspondientes a la primera, segunda y tercera anualidad a los de la cuarta, quinta y sexta, respectivamente.

Cuarta. *Efectos de la celebración y del cumplimiento del Convenio.*

1. La celebración del Convenio transaccional entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», con arreglo a las bases establecidas en este artículo, se cumplan o no las condiciones fijadas en él, extinguirá los aplazamientos que se hubiesen podido conceder a la Empresa como consecuencia del Acuerdo de reestructuración de 1987.

2. En tanto la Empresa citada cumpla las condiciones fijadas para la amortización del crédito concedido, la misma será considerada al corriente de sus obligaciones frente a la Seguridad Social, respecto a las deudas del Convenio transaccional, incluso a efectos de la percepción de ayudas o subvenciones de cualquier índole con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Quinta. *Efectos del incumplimiento del Convenio.*—El incumplimiento de las condiciones establecidas para la concesión del crédito participativo fijadas en este Real Decreto, además de determinar la situación de la Empresa no al corriente frente a la Seguridad Social a todos los efectos, dará lugar a la resolución del Convenio transaccional, reponiendo la situación al estado anterior a su celebración, tanto respecto de los créditos de la Tesorería General de la Seguridad Social como de las responsabilidades de la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima», y considerándose las cantidades amortizadas en razón del crédito anulado como entregas a cuenta del total del débito de la Empresa, para cuya efectividad el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social expedirá la correspondiente certificación de descubierto para su ejecución por vía de apremio, seguida por la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social.

Sexta. *Régimen fiscal y fuero jurisdiccional.*—La totalidad de los gastos fiscales, registrales y de todo orden que lleve consigo la instrumentación y formalización del Convenio transaccional a que se refiere este Real Decreto será asumida por la Empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada, Sociedad Anónima».

#### DISPOSICION FINAL

Por la Tesorería General de la Seguridad Social se dispondrá lo necesario para la formalización del Convenio transaccional a que se refiere este Real Decreto y se dictarán, en su caso, y dentro de sus competencias, las instrucciones necesarias para su desarrollo y aplicación.

Dado en Madrid a 15 de noviembre de 1991.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
LUIS MARTINEZ NOVAL

**27987** RESOLUCION de 28 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1991, de una parte, por el Comité Intercursos en representación de los trabajado-

res y, de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación de la Comisión negociadora.

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

Madrid, 28 de octubre de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL ALDEASA Y SUS TRABAJADORES

### TITULO PRIMERO

#### Relaciones socio-laborales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de trabajo que la Empresa nacional «Aldeasa» posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Art. 2. *Ambito funcional*.—Siendo la actividad principal de la Empresa la comercial, quedan sometidos al ámbito de este Convenio las actividades recogidas en la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por la Orden de 24 de julio de 1971, que regirá subsidiariamente a este Convenio, siempre que no se oponga a la Ley 8/1980.

Art. 3. *Ambito personal*.—Se regirá por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en «Aldeasa», con excepción del siguiente:

- Presidente, Vocales y Secretario del Consejo de Administración.
- Director general, Directores de división y Directores.
- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles concretas, siempre que se hallen responsabilizadas en el riesgo y ventura de la operación a realizar.
- Los contratistas requeridos, individualmente o en equipo, para una obra, trabajo o servicio determinado.
- Los contratos de asesoramiento profesional con funciones concretas y sin vinculación a jornada.
- «No obstante lo indicado anteriormente, el personal cuyos niveles retributivos estén comprendidos entre los niveles 3 y 8 de la tabla salarial anexa, ambos inclusive, podrá ser excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio en lo referente a jornada y retribución mediante pacto individual.»

Art. 4. *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de veinticuatro meses, con efectos desde el 1 de enero de 1991, y término a 31 de diciembre de 1992.

Art. 5. *Incremento y revisión salarial*.—El incremento salarial previsto en este Convenio para el período de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre de 1991 se fija en el 7 por 100 (siete por ciento).

Este porcentaje se aplicará a los importes que tenían a 31 de diciembre de 1990 los conceptos retributivos que a continuación se citan: Salario base, productividad, pagas extraordinarias, plus de idioma inglés, segundo idioma, juramento, jefatura, ayuda familiar, becas de estudio, dietas y kilometraje, antigüedad.

En el supuesto de que al 31 de diciembre de 1991 el INE u Organismo análogo constatare un IPC real superior al 6,5 por 100 para 1991 se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho porcentaje, todo ello sobre el valor de los conceptos retributivos arriba citados a 31 de diciembre de 1990. Las cuantías resultantes servirán como base para el cálculo de ulteriores revisiones salariales.

Durante el primer semestre de 1992 las partes negociarán el incremento salarial aplicable a dicho año.

Art. 6. Los trabajadores fijos discontinuos seguirán ostentando el nivel 15B y los mozos fijos discontinuos conservarán el nivel 19.

Art. 7. *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 harán 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.

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

Art. 8. *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. 9. *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. 10. *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. 11. *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:

- 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. Recibirán cuantas consultas en este sentido se le hagan.
- Cuantas otras medidas tiendan a formentar 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.

Un Asesor sindical por cada sindicato más representativo, a designar por los trabajadores, podrá asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese por cualquier causa como Delegados 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 Secretario. De cada reunión el Secretario levantará acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión o al día siguiente de ésta.

Los asuntos sometidos a la Comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión mixta deberá resolver en el plazo de veinte 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. 12. *Cumplimiento de condiciones*.—La Empresa se compromete a cumplir y respetar tanto lo pactado en este Convenio como todas las disposiciones legales que dentro del ámbito laboral se dicten o entre 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 pacten.

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

#### Organización del trabajo

Art. 13. Es competencia de la Empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planifi-

cación 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 responsabilidad de cada unidad y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

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

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

En todo caso, la Empresa viene obligada a informar al Comité del Centro respectivo de cuantas medidas adopte en relación con cualquier gestión que pueda afectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, 1-3, 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, 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. 14. *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. 15. *Contrataciones a tiempo parcial.*—Los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo aquellos que hayan sido compensados por la transformación de su contrato a tiempo total, tendrán un derecho preferente a ocupar las posibles plazas a jornada total, de la misma categoría y Centro de trabajo, que fuera necesario cubrir.

Art. 16. *Contratos temporales.*—Todo trabajador contratado por la Empresa durante un periodo superior a tres años de forma ininterrumpida, a excepción de los contratados bajo la modalidad de sustitución o interinaje, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Art. 17. *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 rebasaran 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.

Art. 18. *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 el tiempo imprescindible. El trabajador afectado mantendrá el salario y beneficios de su propia categoría.

Art. 19. *Personal de nuevas actividades.*—L. Se considera personal de nuevas actividades todo aquel adscrito a Centros de trabajo de «Aldeasa», cuya actividad sea diferente a la que realizan las tiendas libres de impuestos, depósitos francos, recintos aduaneros y OO.CC.

2. Este personal de nuevas actividades estará incluido a todos los efectos en el Convenio Colectivo de «Aldeasa», pero dada la peculiaridad de su actividad la correlación del nivel salarial con la categoría profesional será la siguiente:

Mozos y Dependientes de segunda: Nivel 20.

Dependientes de primera y Administrativos de Centros de nuevas actividades: Nivel 18.

3. Todo trabajador fijo que sea trasladado de una de las actividades tradicionales de «Aldeasa» a cualquiera de las nuevas actividades le serán respetadas idénticas condiciones laborales a las que mantenía en su puesto de trabajo.

### CAPITULO IV

#### Ingresos, ascensos, suspensión y extinción laboral

Art. 20. *Ingresos.*—La contratación de personal de nuevo ingreso se realizará por medio de la Dirección de Recursos Humanos o personas en quien se designe. En el supuesto de contratación por tiempo indefinido y excepcionado siempre el personal de libre designación correspondiente a los grupos laborales contemplados en el artículo 24,

la Dirección de Recursos Humanos señalará el puesto de trabajo correcto, su encuadramiento orgánico y categoría laboral, publicándolo la plaza con la mayor antelación posible en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros que la Empresa posee, por si algún trabajador deseara ocuparlo, debiendo en tal caso superar las pruebas que la Dirección de la Empresa considere necesarias de acuerdo con el puesto de trabajo a desempeñar.

Los aspirantes serán sometidos a las pruebas que la Empresa considere necesarias según el 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. 21. *Traslados.*—Se entiende por traslado el cambio de un puesto de trabajo de un Centro a otro y que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancias del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de Empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el supuesto a) el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

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

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

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

Con ocasión del traslado forzoso, superior a treinta días, la Empresa:

- Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y su familia, así como la de los enseres.
- Podrá optar entre proporcionar al trabajador vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando o la compensación de 70.000 pesetas al mes mientras permanezca en esta situación y dure el tiempo máximo de dos años.

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

Art. 22. *Ocupación de plazas en las T.T.L.L.II 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 anotados en su expediente personal y tenidos 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 dietas a que se refiere el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *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 los pretendan cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres 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.

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

Art. 24. *Ascensos.*—Cuando la Empresa decida cubrir un puesto de trabajo mediante el sistema de ascenso lo realizará por medio de uno de los siguientes procedimientos:

- Libre designación de la Empresa: Será libremente designado por la Empresa todo aquel personal comprendido entre los niveles 3 a 12 (ambos inclusive), así como todos los puestos considerados de confianza, como, por ejemplo, personal adscrito a Presidencia, Dirección General, Secretarías de Dirección.

B) Pruebas de ascenso: Para llevar a cabo dichas pruebas se nombrará una Comisión de ascensos, con sede en OO. CC., compuesta por dos miembros del Comité Intercentros y dos miembros representantes de la Empresa.

Sus funciones consistirán en la propuesta de las pruebas de ascenso a realizar por los aspirantes, así como la valoración de las mismas. En caso de no haber consenso en la Comisión para la determinación del candidato idóneo, el informe personal del Jefe de Centro (en los Centros periféricos) o Jefe inmediato (en OO. CC.) de la vacante a cubrir será determinante para la elección de aquél.

Art. 25. *Preferencia en ascensos.*—Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, en igualdad de puntuación, tendrán derecho preferente:

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

Art. 26. *Incompatibilidades.*—El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena; ni colaborar, en Empresas que comercien con las mismas mercancías que lo hace «Aldeasa» o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esa concurrencia, el personal está obligado a comunicar a la Dirección de Recursos Humanos el nombre de la Empresa con la que 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.

Art. 27. *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 59.
- 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 período no inferior a dos años ni superior a cinco, 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 modalidad y 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 consigna como tal el nombramiento para cargo público 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 la 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 hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso, con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

Art. 28. *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 período de prueba.
3. Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
4. Por despido del trabajador. En el caso de que el Juzgado de lo Social 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 del trabajo, sin permiso y por tiempo superior a tres días laborales consecutivos o cinco alternos en el período de un mes. La liquidación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo 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.
11. Cualquier otra establecida por la ley.

Art. 29. *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 puedan 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 y préstamos recibidos.

## CAPITULO IV.

### Régimen disciplinario

Art. 30. La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la Empresa, que la ejercerá bien directamente o a través del Jefe de Área de Recursos Humanos o Jefes de Centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director de Recursos Humanos y en las leves el Jefe de Área de Recursos Humanos, los Jefes y Responsables de Centro o persona en quien el Director de Recursos Humanos delegue. 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. 31. 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 Social e higiene en el trabajo.

Art. 32. 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 al trabajo 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.
3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 41 de este Convenio.
7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

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 considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 41 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 Directores, Jefes de Centro y Responsables de notificar a la Dirección de Recursos Humanos 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 27 en relación con incompatibilidades.
10. No hacer cursar a la Empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
11. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

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 39 injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
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 de 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 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.
12. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

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, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

#### Art. 33. 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 faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
2. 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. Separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 33, apartado C), números 9 y 10, serán sancionadas siempre con la separación de la Empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Art. 34. *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. 35. En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará Instructor y Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente, al Instructor y al Secretario nombrados.

El Instructor 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 pasará pliego de cargos al expedientado si procediese o, 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 a la Empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días, a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido de un trabajador, y antes de que estas se produzcan de forma efectiva, el Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical deberá ser informado. En cualquier caso el trabajador podrá solicitar la asistencia y presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 36. *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 la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Asimismo, se procederá a la anulación en el expediente personal, a todos los efectos, de las faltas leves a los seis meses de su imposición y de las faltas graves a los doce meses.

## CAPITULO VI

### Seguridad e higiene en el trabajo y formación

Art. 37. *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 1971, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo.

Se prestará atención especial a que no existan bultos ni herramientas esparcidas por los suelos, al uso de escaleras para atender las estanterías con la debida seguridad tanto al colocar como al retirar los 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. 38. *Salud laboral.*—Anualmente todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Dichos reconocimientos serán obligatorios para todo el personal. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Art. 39. *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 suministrará dos equipos de trabajo por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

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

Art. 40. *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 será 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, esta 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 de 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.

## CAPITULO VII

### Derechos de representación colectiva

Art. 41. *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.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas sindicales en uno o más miembros del Comité de Empresa siempre que pertenezcan al mismo Centro de trabajo los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario.

Art. 42. Las relaciones entre la Empresa y Comité o Delegados de Personal, se llevarán a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos, por parte de la Empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

Art. 43. *Comité Intercentros.*—El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la Empresa. Estará constituido por un máximo de 12 miembros, designados por y de entre los representantes de personal.

Cada Centro de trabajo con derecho a ello podrá designar para miembros de 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 atribuirse 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.

Art. 44. *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:

- 1) Discutir los Convenios y revisiones salariales de los mismos.
- 2) Proponer a la Dirección de la Empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
- 3) Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.
- 4) Solicitar motivadamente de la Dirección de la Empresa la realización 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 de la Empresa sobre adecuación de la tabla de niveles salariales al cometido funcional de los puestos de trabajo.

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

Los gastos de viajes y dietas que se ocasionan con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la Empresa, con 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. 45. 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 Recursos Humanos de la Empresa, con cinco días hábiles de antelación, como mínimo, salvo en los 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. 46. Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité que proceda, conforme a su derecho, serán comunicados con carácter inmediato a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

## TITULO II

### Normativa económica

#### CAPITULO PRIMERO

##### Retribuciones

Art. 47. 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. 48. 1. *Salario base.*—Es la parte de la 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 entenderá referida a salario base.

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

2. *Complementos personales.*—Son los que se derivan de las condiciones personales del trabajador y son:

2.1 *Antigüedad:* Es el premio que se concede a todo trabajador fijo en la Empresa por su permanencia en ésta. Consistirá en el 7 por 100 del salario base de su categoría profesional por cada tres años de servicio 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 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran 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 *Primer idioma:* Por el conocimiento probado y suficiente del idioma inglés, los trabajadores de la Empresa con una antigüedad superior a doce meses que desempeñen su trabajo de cara al público en las tiendas libres de impuestos, percibirán un complemento salarial de 9.658 pesetas mensuales.

Igual complemento salarial podrá abonarse a los empleados de 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, con efectos de 1 de junio de 1991, se establece que hasta un 50 por 100 de la plantilla de cada una de las tiendas libres de impuestos pueda percibir un complemento salarial de 3.742 pesetas mensuales por el dominio de un segundo idioma, de los especificados más adelante.

Solamente podrán percibir la gratificación por la posesión de un segundo idioma (alemán, francés o idioma de país escandinavo), aquellos empleados de tiendas libres de impuestos 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, francés o idioma de país escandinavo, sin estar en posesión del inglés, incluso a empleados de Centros de trabajo distintos de las tiendas libres de impuestos.

Al objeto de computar el porcentaje del 50 por 100 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 Supervisoras o Jefes de tiendas libres de impuestos.

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

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. La Empresa puede retirarlo cuando considere que dichas causas ya no se producen o por las 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 Plus de nocturnidad: Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna a razón de una hora y diez minutos hasta que el cómputo anual de horas de trabajo efectivas alcance mil setecientos sesenta y seis y como extraordinarias el exceso. El cómputo de 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 de 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 19.311 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 tiendas libres de impuestos, estaciones aduaneras, almacenes y depósitos francos. Este plus será de 3.865 pesetas mensuales, y se pierde al cesar en el puesto de trabajo por el que se 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, y se detallan en la columna 2 del anexo de retribuciones.

5. Complementos de vencimientos 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 y productividad, 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:

- 1) Paga de marzo: De 1 de abril a 31 de marzo siguiente.
- 2) Paga de junio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
- 3) Paga de septiembre: De 1 de octubre a 30 de septiembre siguiente.
- 4) Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

Art. 49. *Retribuciones extrasalariales.*-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 treinta días, a cualquier población o país, devengará dietas en la forma y condiciones que tenga establecidas la Empresa.

2. Sobresueldo: Cuando el desplazamiento se realice a tiendas de apertura temporal, o por cualquier otra causa, ordenado por la Empresa, siempre que se efectúen a población distinta a la de su residencia habitual y tenga una duración superior a treinta días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad de 70.000 pesetas por mes.

3. Locomoción: En caso que, debidamente autorizados, se utilicen para los desplazamientos vehículo propio, la Empresa abonará a los interesados lo dispuesto por la norma de la Empresa.

4. Transporte: El personal de las tiendas libres de impuestos y de los recintos aduaneros, 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, correspondan 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. Comida en oficinas centrales: Los empleados de OO. CC., siempre que no perciban complemento de puesto de trabajo, o estén acogidos a jornada continuada, percibirán una ayuda para comida, consistente en 500 pesetas por cada lunes efectivamente trabajado.

A efectos de cómputo, el número de ayudas a satisfacer mensualmente por este concepto vendrá determinado por el número de «comidas» que figure en el listado individual de control de presencia.

6. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
7. Indemnizaciones por traslados o despidos.

Art. 50 *Abono de las horas extraordinarias.*-Para la simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según una tabla de valores de horas-tipo, para cada nivel económico que se establece a continuación:

$$\frac{(S.B + P.P) \times 16 + (A. + J. + I.) \times 12}{1.766}$$

La fórmula expresada señala el salario hora, que es el formado por la suma del salario base y plus de productividad mensuales multiplicado por 16 pagas, añadidos los complementos salariales que corresponden al trabajador por antigüedad, juramento e idiomas, por doce mensualidades y dividido por mil setecientos sesenta horas de jornada laboral anual efectiva.

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

Art. 51. De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, serán consideradas horas extraordinarias estructurales las realizadas en el periodo de marzo a octubre, ambos inclusive, a consecuencia de la acumulación de entradas de mercancías en los recintos aduaneros y almacenes de las tiendas libres de impuestos, así como de salidas de los depósitos francos, que forzosamente han de ser realizadas dichas funciones por personal propio, conector de las mercancías.

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

Art. 54. *Prestación por matrimonio.*-La Empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio, la cantidad de 5.000 pesetas.

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 conceda al 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 informen que ese empleado es apto para el desarrollo de su 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 un límite máximo de dieciocho meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las personas cuyo complemento de prestaciones sea suspendido.

## CAPITULO II

### Jornada, permisos y vacaciones

Art. 56. *Jornada de trabajo.*-La jornada de trabajo es de mil setecientos sesenta y seis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo, 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, Duty Paid, depósitos francos, almacenes 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 los perjuicios efectivos que, en su caso, se les ocasionen.

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

En todo caso, no serán laborables en las tiendas libres de impuestos el 1 de enero y el 25 de diciembre. En los depósitos francos no será laborable el sábado santo.

Art. 57. *Permisos.*-La Empresa se compromete a otorgar anualmente, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos sin sueldo en los Centros de trabajo y hasta los periodos máximos que a continuación se relacionan:

Oficinas centrales: Cuatro meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Barajas: Cuatro meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Barcelona: Tres meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Alicante: Tres meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Málaga: Tres meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Palma: Cuatro meses/año.  
Tienda libre de impuestos de Valencia: Quince días/año.  
Tienda libre de impuestos de Sevilla: Siete días/año.  
Tienda libre de impuestos de Almería: Quince días/año.  
Tienda libre de impuestos de Gerona: Quince días/año.  
Tienda libre de impuestos de Mahón: Un mes/año.  
Tienda libre de impuestos de Ibiza: Un mes/año.  
Tienda libre de impuestos de Reus: Quince días/año.  
Boutique Madrid: Dos meses/año.  
Duty Paid Ibiza: Siete días/año.  
Depósito franco de Burgos: Un mes/año.  
Depósito franco de Barajas: Un mes/año.  
Depósito franco de Sevilla: Un mes/año.  
Depósito franco de Palma: Un mes/año.  
Depósito franco y almacén general de Barcelona: Dos meses/año.  
Depósito franco de Algeciras: Un mes/año.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la Empresa se hará cargo del importe de aportación a la Seguridad Social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

Los periodos de permiso sin sueldo por Centro de trabajo y año se distribuirán proporcionalmente a las plantillas de cada Centro, para lo que el Comité Intercenros remitirá a la Empresa una propuesta de distribución para su estudio y aprobación, en su caso, por la Dirección de la Empresa.

El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición. En todo caso corresponde a la Dirección de la Empresa su otorgamiento.

Una vez agotado el cupo de permisos sin sueldo por cada Centro de trabajo, sólo muy excepcionalmente podrán otorgarse más permisos de este tipo. El no disfrute de estos permisos no autoriza a unirlos a otros años posteriores, ni a extenderlos a otro u otros Centros de trabajo.

#### B) Permisos por asuntos personales:

La Empresa concederá cuatro días de permiso retribuido por trabajador y año, para asuntos personales, en las siguientes condiciones:

- No podrán ser acumulados a los días de vacaciones.
- Su no disfrute dentro del año natural supone su pérdida.
- No pueden ser compensados económicamente.
- Serán solicitados previamente al Jefe del Centro o Departamento y sometidos a posterior autorización por la Dirección de Recursos Humanos.
- Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días de permiso, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir tal ausencia.
- En Oficinas centrales no podrán ser disfrutados estos permisos en lunes, salvo en supuestos muy excepcionales, debidamente autorizados, en cuyo caso el trabajador deberá recuperar dos horas dentro de esa semana.

#### C) Permiso retribuido:

Mejorando lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la concesión de permiso retribuido de tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Art. 58. *Vacaciones.*-Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Este periodo podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la Empresa, siempre con una duración mínima de ocho días uno de ellos.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera una enfermedad grave, que conlleve hospitalización, no será computado el periodo de dicha hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho periodo será disfrutado cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se iniciarán en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los distintos Centros de trabajo de la Empresa.

En Oficinas centrales el cómputo se efectuará como la diferencia entre el primero y el último día laborable de cada periodo.

La Empresa podrá no autorizar periodos vacacionales por necesidades de trabajo.

El personal que trabaja en las tiendas libres de impuestos, así como en el almacén/depósito franco de Barcelona (Jefes, Supervisoras, Vendedoras, Cajeras, Auxiliares, Jefes y Encargados de almacén, Almaceneros, Mozos, etc.) disfrutarán en esos 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 proporcional al que por su permanencia en la Empresa le corresponda ese año.

Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un periodo vacacional superior al que realmente le 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 párrafo tercero 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.

Art. 59 *Jubilación.*-A) Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el periodo de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Percibirán una indemnización variable en función de los años de servicio, como se detalla a continuación:

De cinco a ocho años: 40 por 100 del salario anual.  
De ocho a once años: 50 por 100 del salario anual.  
Más de once años: 60 por 100 del salario anual.

B) Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma tendrán derecho a la percepción de una indemnización, cuya cuantía es variable en función de los años de servicio y de la edad del solicitante, conforme se detalla seguidamente:

Edad	Años de servicio		
	5-8	8-11	+ 11
	Porcentajes salario anual		
60	70	80	100
61	65	75	90
62	60	70	80
63	55	65	70
64	50	55	60

### CAPITULO III

#### Acción social

##### SECCIÓN PRIMERA. PROTECCIÓN FAMILIAR

Art. 60. En razón de la familia se fija una ayuda mensual de 3.281 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 haya adquirido el carácter de fijo y fijo discontinuo, y a los temporales con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo.

Art. 61. 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, 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. 62. Podrán 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 en el artículo anterior.

Art. 63. Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualesquiera de los cónyuges, menores de veintitrés años, que convivan con el beneficiario y dependan económicamente de él. En el supuesto de que los hijos no convivan con el beneficiario, éste deberá acreditar que están a su cargo; se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando la falta de convivencia esté motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitrés años tendrán derecho a la asignación familiar, si están incapacitados para el trabajo y a cargo del beneficiario, se entenderá por incapacidad para el trabajo de los hijos, la definida en el artículo anterior, ejercitando la reducción o minoración regulada en el artículo 63, si tuvieran derecho a prestaciones económicas en la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

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

Art. 64. El personal con esposa e hijos que tengan derecho a la asignación familiar deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, 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.

#### SECCIÓN SEGUNDA. BECAS POR RAZÓN DE ESTUDIOS

Art. 65. Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios los hijos mayores de un año y menores de veintitrés de todo el personal de la Empresa con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 25.286 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de septiembre de cada año. Esta cantidad se incrementará en un 25 por 100 en los casos de familia numerosa de primera categoría, en un 50 por 100 para las de segunda y en un 75 por 100 para las de honor.

En la misma forma, los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la Empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso puede acceder al curso superior.
- Los cursos deberán ser impartidos en Centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- La asignación fijada por la Empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 1.000.000 de pesetas para cada año de vigencia del presente Convenio.
- Las becas serán concedidas por una Comisión mixta formada por dos personas por parte de la Empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el 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 referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre cuatro y veintitrés años, de haber realizado estudios en Centros de enseñanza oficial, o privada, para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Art. 66. Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios cuando el hijo hubiese superado la edad de veintitrés años sin pasar de veinticinco o siendo menor de esa edad, cuando 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 la Dirección de Recursos Humanos, adjuntado al mismo todos los recibos

satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe de Centro de trabajo dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

Art. 67. *Personal con capacidad disminuida.*—Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, al trabajador que, por sus deficiencias 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 a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

Art. 68. *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. 69. *Seguro de accidentes.*—La Empresa tendrá suscrito un seguro de accidentes para todos los trabajadores, determinando indemnizaciones de 5.000.000 de pesetas en caso de muerte o invalidez.

Art. 70. *Estudio de 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.

Tercera.—Se incorporará al presente Convenio Colectivo el Reglamento del Fondo Social de Préstamos de «Aldeasa».

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se acuerda incorporar al texto del Convenio Colectivo el «Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública» suscrito el 16 de enero de 1986 entre las Empresas públicas y la Unión General de Trabajadores, en sus propios términos.

#### REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL DE PRESTAMOS DE ALDEASA

##### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de «Aldeasa».

Art. 2. Se establece un fondo de 20.000.000 de pesetas, lo que significa que las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías del préstamo del Fondo Social tendrán como tope las siguientes cantidades:

- Personal fijo, con antigüedad de uno a tres años: 300.000 pesetas.
- Personal fijo, con antigüedad de tres a seis años: 400.000 pesetas.
- Personal fijo, con antigüedad de más de seis años: 500.000 pesetas.
- Personal fijo discontinuo: 200.000 pesetas.
- Personal con contrato temporal de más de doce meses de antigüedad: 200.000 pesetas.

En todos los casos, los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Art. 3. *Periodo de amortización.*—Los trabajadores fijos de plantilla y temporales, con una antigüedad superior a doce meses, amortizarán el préstamo concedido en un plazo fijado entre doce y veinticuatro meses, según salario y de conformidad con la siguiente tabla:

Niveles	Hasta 400.000 pesetas	Hasta 500.000 pesetas
	Meses	
3 a 8 .....	15	15
9 a 11 .....	18	18
12 a 15 .....	21	21
16 a 18 .....	24	30
19 y 20 .....	30	30

Los trabajadores fijos discontinuos deberán, necesariamente, amortizar los préstamos durante el periodo anual de prestación de servicios.

Los préstamos serán recargados con un 3 por 100 anual como gastos de administración sobre el nominal de los mismos, que se descontará de la nómina del mes de septiembre del primer año de amortización o de la última mensualidad de amortización del préstamo, en el caso de que éste no comprenda el referido mes.

El recargo sobre las cantidades nominales de los préstamos se destinará en un 50 por 100 a posibles insolvencias, y el otro 50 por 100, a ayudas sociales que tengan por objeto la concesión de ayudas a trabajadores que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la Empresa.

Las deducciones correspondientes a la amortización y del recargo por administración se efectuará sobre los devengos del empleado procedan del salario del pago delegado de la Seguridad Social o de accidentes de trabajo.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

## CAPITULO II

**Art. 4. Requisitos de la solicitud.**—El personal fijo en plantilla y temporal con antigüedad de un año en la Empresa y al fijo discontinuo, ante una grave necesidad imprevisible debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del Fondo Social. El personal fijo y con menos de un año de antigüedad podrá solicitarlo en análogas circunstancias tramitándose su petición sólo en casos muy excepcionales, y de haber remanente en el Fondo después de atendidas las peticiones de personal fijo con un año o más de antigüedad.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La Empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el compromiso de hasta dos avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente.

### Art. 5. Preferencias:

A) El Comité Intercentros juzgará como preferencias a los trabajadores que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

- Existencia de alguna enfermedad, bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social (prótesis, etc.).
- El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.
- El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
- El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
- La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
- La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.
- La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.
- Cualquier otra circunstancia imprevista que a criterio del Comité Intercentros motive dificultades económicas importantes del empleado.

B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:

- A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este Fondo.
- Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
- Mayor antigüedad en la Empresa.

## CAPITULO III

### Tramitación

**Art. 6. Forma y motivación de la solicitud.**—La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la Empresa, haberes netos mensuales que percibe y Centro de trabajo al

que pertenece, así como préstamos recibidos de la Empresa y su amortización en los dos años anteriores.

b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.

c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.

d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente Reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.

e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la Empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

## TABLAS SALARIALES (1991)

(Incrementadas en un 7 por 100 sobre las de 31 de diciembre de 1990)

Nivel	Sueldo base	Productividad	Total mensual	Pagos extras x 4	Total anual
3	202.265	125.237	327.502	327.502	5.240.032
4	174.641	106.592	281.233	281.233	4.499.728
5	151.675	86.844	238.519	238.519	3.816.304
6	128.171	74.899	203.070	203.070	3.249.120
7	121.504	72.814	194.318	194.318	3.109.088
8	114.823	70.710	185.533	185.533	2.968.528
9	108.092	66.691	174.783	174.783	2.796.528
10	101.411	64.602	166.013	166.013	2.656.208
11	94.739	62.513	157.252	157.252	2.516.032
12	88.061	60.426	148.487	148.487	2.375.792
13	81.396	58.680	140.076	140.076	2.241.216
14	74.757	58.195	132.952	132.952	2.127.232
15	69.773	57.223	126.996	126.996	2.031.936
15 A	69.685	57.048	126.733	126.733	2.027.728
15 B	68.746	55.172	123.918	123.918	1.982.688
15 C	67.934	53.549	121.483	121.483	1.943.728
16	65.510	53.564	119.074	119.074	1.905.184
17	63.560	45.329	108.889	108.889	1.742.224
18	59.920	40.080	100.000	100.000	1.600.000
19	56.843	34.861	91.704	91.704	1.467.264
20	53.659	32.283	85.942	85.942	1.375.072

### Otros conceptos:

Plus idioma inglés: 9.658 pesetas.  
 Plus jefatura: 19.311 pesetas.  
 Plus juramento: 3.865 pesetas.  
 Ayuda familiar: 3.281 pesetas.  
 Segundo idioma: 3.742 pesetas.  
 Becas estudios: 25.286 pesetas.

### Traslados:

Superior a treinta días: 70.000 pesetas/mes.

Inferior a treinta días:

Niveles 6 a 14: 62.744 pesetas/mes.

Niveles 15 a 20: 52.339 pesetas/mes.

Kilometraje: 27,69 pesetas/kilómetro.

### Diets:

Superior a veinticuatro horas:

Nivel	España	Extranjero
1 a 5	4.879	8.560
6 a 20	3.658	7.490

Inferior a veinticuatro horas:

Nivel	2 comidas	1 comida
1 a 5	4.879	2.928
6 a 20	3.658	2.195