

de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
 - b) Esfuerzos físicos: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.
 - c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.
- No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 1. Criterios generales.—Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Grupo profesional 2. Criterios generales.—Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Grupo profesional 3. Criterios generales.—Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones

precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Grupo profesional 4. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Grupo profesional 5. Criterios generales.—Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye, además, la realización de tareas que, aun sin implicar la ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Grupo profesional 6. Criterios generales.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grupo profesional 7. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles o actividades análogas en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa, y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

11810 RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009312), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1984, 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 a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA EL AÑO 1997

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio resulta de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, con inicio el día 1 de enero de 1997 y término el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión, y que deberá efectuarse, como mínimo, con un mes de antelación respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y compensación y absorción.*

A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido.

B) Compensación y absorción: Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo disfrutaran pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto aquellos trabajadores que, como consecuencia de su anterior pertenencia a la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima», tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se reconoce en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Criterios generales.*

Los trabajadores de la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», afectados por este Convenio estarán clasificados en niveles profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los niveles profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que la clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en niveles profesionales inferiores.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

Todas las contrataciones se entenderán efectuadas a título de prueba hasta que hayan sido superados satisfactoriamente los períodos siguientes:

- Niveles I y II: Seis meses.
- Nivel III: Noventa días laborables.
- Nivel IV: Sesenta días laborables.

Los períodos de prueba que se indican quedarán interrumpidos por la situación de incapacidad temporal del trabajador, reanudándose el cómputo una vez haya causado alta en dicha situación.

Artículo 10. *Niveles profesionales.*

A) Nivel profesional I:

Trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de Dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios.

Consiguientemente, toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

B) Nivel II:

Trabajadores que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluye también aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

C) Nivel III:

Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

Igualmente se incluyen en este nivel aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

D) Nivel IV:

Trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

CAPÍTULO III

Programación del trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad de los depósitos francos, almacenes y estaciones aduaneras, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias del sector aduanero, de los clientes y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de lo anterior.

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

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los diferentes centros de trabajo de la empresa.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar período vacacional siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial y retribuciones

Artículo 13. *Retribución.*

Es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- Salario base.
- Complementos personales.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Antigüedad.
- Ayuda familiar.
- Ayuda matrimonio.

Artículo 14. *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 que forma parte inseparable de este Convenio.

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

Artículo 15. *Complementos personales.*

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador.

Artículo 16. *Complemento por antigüedad.*

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, a razón de 3.000 pesetas por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Todo ello, de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

Artículo 18. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

a) Los trabajadores que el 4 de julio de 1996 tuvieran consolidado el llamado complemento personal tendrán derecho a cuatro pagas extraordinarias, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, cuyo importe quedará fijado para cada empleo a razón de treinta días del salario base fijado para cada nivel profesional en las tablas salariales del presente Convenio.

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:

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

b) Los trabajadores que el 4 de julio de 1996 no tuvieran consolidado el concepto complemento personal, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cuyo importe quedará fijado en 100.000 pesetas para los componentes del nivel III y 85.714 pesetas para los del nivel IV.

Se abonarán al final de los meses de junio y diciembre, de forma proporcional al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

- Paga de julio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
- Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

Artículo 19. *Ayuda familiar.*

Aquellos trabajadores con hijos de hasta veintitrés años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 20.000 pesetas anuales por cada uno de ellos, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

Dicha cuantía va referida a una jornada de cuarenta horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

Artículo 20. *Ayuda matrimonio.*

Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 20.000 pesetas.

Artículo 21. *Incremento salarial 1997.*

1. Aquellos trabajadores de los niveles III y IV, que estuvieran en la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1996 y se hubieran mantenido en alta de forma ininterrumpida hasta la fecha del presente Convenio Colectivo, verán incrementado su salario, con efectos 1 de enero de 1997, en función del importe de «Complemento personal» que tuvieran consolidado, en las cuantías que a continuación se indican:

	Complemento personal (Importe anual) — Pesetas	Incremento 1997 Pesetas/año
Hasta	50.000	40.000
Hasta	125.000	39.000
Hasta	330.000	37.000
Hasta	750.000	35.000
Superior a	750.000	30.000

La cifra de incremento que resulte en cada caso será añadida al citado «Complemento personal».

Artículo 22. Retribuciones extrasalariales.

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

a) Los empleados de O.O.C.C. percibirán una ayuda para comida, consistente en 4.000 pesetas mensuales, con objeto de compensar la jornada partida que efectúan los lunes.

Tal cantidad se percibirá exclusivamente por un período de once meses al año, excluyéndose las vacaciones. Asimismo, siempre que por cualquier motivo se superen siete días al mes de ausencia, se deducirá la parte proporcional correspondiente a la ayuda de comida.

b) Abono de comidas en otros centros: Cuando por necesidades de servicio, haciendo uso de la flexibilidad horaria, sea preciso trabajar en turno partido, se abonará a los trabajadores afectados hasta 900 pesetas por comida, previa autorización del Jefe de centro y posterior justificación por el interesado.

CAPÍTULO V.**Régimen disciplinario****Artículo 23. Criterios generales.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará 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.

Artículo 24. Graduación de las faltas.

A) Se consideran faltas leves:

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
2. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del 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 lo son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa.
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 programados por la empresa, durante tres días alternos al 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. Los daños y deterioros en las mercancías o pertenencias de la empresa, cuando se produzca por negligencia.

7. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por IT o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

8. El quebrantamiento del secreto profesional.

9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

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 los cursos de formación que se programan, 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, 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. Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expenden o se custodian en los almacenes de la empresa, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.

10. Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que Aldeasa Almacenaje y Distribución mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.

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.

Artículo 25. 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: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

2. 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 20, 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 trabajador en que se produzca la separación.

CAPÍTULO VI**Jubilación****Artículo 26. Jubilación obligatoria.**

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todos aquellos trabajadores (niveles I a IV) que tengan cubierto el período de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 27. Jubilación anticipada.

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 la edad del solicitante, conforme se detalla a continuación:

- A los sesenta años el 130 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y un años el 120 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y dos años el 110 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y tres años el 100 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y cuatro años el 90 por 100 del salario anual.

Artículo 28. Empleo fijo.

A lo largo de 1997, la empresa asume el compromiso de hacer un mínimo de diez contratos indefinidos, bien de nueva contratación o por transformación de contratos eventuales.

CAPÍTULO VII**Formación****Artículo 29.**

La empresa impulsará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Para ello se compromete a que los presupuestos de formación contemplados para cada centro de trabajo sean utilizados en su totalidad.

Los cursos de formación serán realizados fuera del horario de trabajo.

Se creará una Comisión de seguimiento del Plan de Formación, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Este último deberá ser elegido de entre los miembros del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VIII**Acción social****Artículo 30. Becas.**

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

La cantidad a percibir por cada hijo será de 30.000 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

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 se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- b) 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.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 1.000.000 de pesetas durante el período de vigencia del presente Convenio.
- e) 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 junio y julio, 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.

Disposición adicional única. *Interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio.*

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

ANEXO 1**Tablas salariales**

- Nivel salarial III: 1.400.000 pesetas/año.
- Nivel salarial IV: 1.200.000 pesetas/año.

Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18, apartados a) y b), del presente Convenio Colectivo.

ANEXO 2**Reglamento del Fondo Social de Préstamos****CAPÍTULO I****Artículo 1.**

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima.

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 5.000.000 de pesetas. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades:

1. Personal fijo: Hasta 1.000.000 de pesetas.
2. Personal fijo-discontinuo: Hasta 500.000 pesetas.
3. Personal con contrato temporal:

- Más de doce meses de antigüedad: Hasta 300.000 pesetas.
- Más de nueve meses de antigüedad: Hasta 200.000 pesetas.
- Más de seis meses de antigüedad: Hasta 100.000 pesetas.
- Más de tres meses de antigüedad: Hasta 50.000 pesetas.

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

Artículo 3. Período de amortización.

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los veinticuatro meses, a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 500.000 pesetas serán recargados con un 3 por 100 anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará en un 50 por 100 a cubrir posibles insolvencias y el otro 50 por 100 a la concesión de ayudas sociales a trabajadores que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 500.000 pesetas de nominal de préstamo será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

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

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

El personal de la empresa, ante una grave necesidad imprevisible debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del fondo social.

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.

Artículo 5. *Preferencias.*

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

1. 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.).

2. El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.

3. El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa por causas ajenas a su voluntad.

4. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.

5. La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.

6. 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 de empleado.

7. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.

8. 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:

1. A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.

2. Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.

3. Mayor antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO III

Tramitación

Artículo 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.

11811 RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010992), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TENGMANN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» y los trabajadores que se determinan en sus ámbitos personales y territoriales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» existentes en la actualidad o que pudieran crearse durante su vigencia en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas categorías profesionales se relacionan en el anexo I.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma del mismo, y finalizará el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo efectuarse por escrito e informando del alcance de la revisión pretendida.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de treinta días antes de la fecha de su vencimiento.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio estarán vigentes hasta su nueva revisión.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, compensan y absorben aquellas que con cualquier carácter, y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, vinieran disfrutando hasta la fecha los trabajadores.