

## ANEXO III

## Autorización paterna

(Alumnos menores de edad)

Don/doña .....  
 padre/madre/tutor de .....  
 otorga su autorización para que participe en la actividad de recuperación y utilización educativa de pueblos abandonados organizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y manifiesta su conocimiento de que en el caso de que se produjera algún incidente que aconsejara la interrupción del Programa, pueda regresar a su domicilio antes de la fecha prevista.

....., a ..... de ..... de 2002.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1295

*RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Logo Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (antes «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Logo Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (antes «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima») (Código de Convenio número 9009312), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2001 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, resuelve:

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, 4 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LOGO ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 2001-2002

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio resulta de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa «Logo Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», posee en la actualidad o que puedan crearse durante su periodo 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 que se indican en el artículo 10 del presente Convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su firma sin perjuicio del carácter retroactivo de los incrementos salariales pactados al 1 de enero de 2001 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca.

El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2002.

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, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

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 quedará sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto 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 diferenciado, 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 «Logo 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 tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los supuestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en niveles profesionales inferiores.

#### Artículo 9. *Período 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.

#### 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 para el año 2001 y de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo para el año 2002. En lo referente al tiempo de descanso para el bocadillo se estará en su cómputo a los usos y costumbres establecidos en cada centro de trabajo. La jornada anual establecida en el presente Convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 por 100 de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

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 diferentes centros de trabajo, 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 las modificaciones horarias.

Las tolerancias que deriven de ésta facultad no generarán, en ningún caso, 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 períodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

A cuenta de las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cuatro días libres, previa autorización escrita del Jefe de Centro. Este beneficio no será de aplicación a aquellas personas que vengán disfrutando de condiciones de trabajo, en materia de jornada, más beneficiosas que las establecidas con carácter general en el presente Convenio colectivo.

### 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:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) Antigüedad.
- f) Ayuda familiar.
- g) 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 y que se distribuirá en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral.

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 3.340 pesetas (20,07 euros) 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 conforme a su redacción de 10 de marzo de 1980.

#### Artículo 17. *Complementos 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. *Nocturnidad.*

Con efectos 1 de enero de 2002, las horas que se realicen entre las veintidós horas y las seis horas tendrán un incremento del 20 por 100 sobre el valor hora ordinaria por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

#### Artículo 19. *Horas Extraordinarias.*

La horas que se realicen en exceso sobre la jornada laboral pactada en el presente Convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a voluntad del trabajador con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria o abonadas a razón de 1.300 pesetas (7,81 euros) hora, tanto para el año 2001 como 2002 y sin que esta cantidad pueda resultar en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 20. *Ayuda familiar.*

Aquellos trabajadores con hijos de hasta veintitrés años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 25.734 pesetas (154,66 euros) 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. Para el año 2002, se aplicará sobre este concepto el porcentaje establecido de incremento, en el artículo 22.

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 21. *Ayuda matrimonio.*

Con motivo de contraer matrimonio los trabajadores tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 22.267 pesetas (133,83 euros). Para el año 2002, se aplicará sobre este concepto el porcentaje establecido de incremento, en el artículo 22.

#### Artículo 22. *Incremento salarial.*

2001: Con efecto 1 de enero de 2001 se efectuará un incremento del 4 por 100 sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2000 de los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Ayuda por matrimonio.
- Becas de estudio.

Para el resto de los conceptos salariales se establece la cuantía específica en cada uno de los artículos correspondientes.

2002: Con efecto 1 de enero, los mismos conceptos salariales revisados en el año 2001 serán incrementados en el I.P.C. que publique el Instituto Nacional de Estadística en el período enero 2001 a diciembre 2001, incrementado en el 0,5 por 100.

#### Artículo 23. *Revisión salarial.*

Año 2001: En el supuesto de que el I.P.C. constatado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2001 sea superior al 2,7 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial sobre todo lo que exceda del 2,7 por 100 en los conceptos salario base, complemento personal y antigüedad con efectos 1 de enero de 2001 y sobre los valores que tales conceptos tenían a 31 de diciembre de 2000.

Año 2002: Siempre que el I.P.C. real constatado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2002 sea superior al IPC real del año 2001, se procederá a efectuar una revisión salarial sobre los conceptos salario base, complemento personal y antigüedad con efectos 1 de enero de 2002 y sobre los valores que tales conceptos tenían a 31 de diciembre de 2001.

#### Artículo 24. *Retribuciones extra-salariales.*

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

a) Los empleados de OO.CC. percibirán una ayuda para comida consistente en 4.000 pesetas (24,04 euros) 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 1.300 pesetas (7,81 euros) por comida, previa autorización del Jefe de Centro.

#### Artículo 25. *Plus transporte.*

Con efectos 1 de enero de 2002, todos aquellos trabajadores que no estén percibiendo cantidad alguna por el concepto de plus de transporte percibirán la cantidad de 500 pesetas (3,01 euros) al mes por tal concepto, abonable en once mensualidades.

Los trabajadores que tuvieran como condición más beneficiosa reconocida determinada cantidad por el concepto de plus transporte verán incrementada la misma en el 4 por 100 para el año 2001 y en el porcentaje que resulte para el año 2002.

### CAPÍTULO V

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 26. *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 27. *Graduación de las faltas.*

##### 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 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 produzcan por negligencia.
7. No hacer cursar a la Empresa en el plazo legal de 5 días el parte de baja por I.T. o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.
8. El quebrantamiento del secreto profesional.
9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena a la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Logo 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 a 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, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o 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 «Logo, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», 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 assimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

#### Artículo 28. Sanciones.

1) 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.

2) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3) 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 27, 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.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 29. 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.

### CAPÍTULO VII

#### Jubilación

#### Artículo 30. 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 31. 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.

### CAPÍTULO VIII

#### Formación

#### Artículo 32.

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.

#### Artículo 33. Desarrollo profesional.

a) Curso básico: Aquellos trabajadores del nivel profesional IV, que hayan venido prestando servicios de forma ininterrumpida durante un período superior a seis meses, y el importe en cómputo anual del complemento personal que perciban sea inferior a 100.000 pesetas (601,01 euros), deberán realizar un curso de formación, adecuado a las funciones que realicen, en los términos que establezca la empresa. Una vez superado satisfactoriamente dicho curso, el trabajador verá incrementado su complemento personal en 85.000 pesetas (510,86 euros) anuales.

b) Curso de perfeccionamiento: Transcurridos seis meses desde la fecha de finalización del curso básico al que se refiere el apartado anterior, el trabajador, de común acuerdo con la empresa, realizará un curso de perfeccionamiento y, una vez superado con aprovechamiento, verá incrementado su complemento personal en 85.000 pesetas (510,86 euros) anuales.

c) Curso de especialización: Transcurridos nueve meses desde la fecha de finalización del curso de perfeccionamiento, el trabajador de común acuerdo con la empresa realizará un curso de especialización y, una vez superado con aprovechamiento verá incrementado su complemento personal en 85.000 pesetas (510,86 euros) anuales.

Igualmente, podrán acceder a la realización del curso de especialización, aquellos trabajadores que no habiendo realizado los cursos de iniciación y perfeccionamiento por tener un complemento personal superior a 100.000 pesetas, perciban un complemento personal inferior a 255.000 pesetas, en cuyo caso el incremento del complemento personal por la realización de este curso, ascenderá a la cuantía necesaria hasta alcanzar las 255.000 pesetas de complemento personal.

Los cursos descritos en los apartados a), b) y c) anteriores, deberán realizarse en los plazos que a continuación se indican:

Curso de iniciación: Dentro de los cuatro meses siguientes al momento en que el trabajador haya cumplido una antigüedad en «Logo, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», superior a seis meses.

No obstante lo anterior, para la correcta organización inicial de los cursos, se establece un plazo de 5 meses desde la firma del Convenio colectivo para la realización de los mismos.

Curso de perfeccionamiento: Una vez hayan transcurrido seis meses desde la realización del curso de iniciación, deberá realizarse el curso de perfeccionamiento en el plazo de cuatro meses.

Curso de especialización: Una vez hayan transcurrido nueve meses desde la realización del curso de perfeccionamiento, deberá realizarse el curso de especialización en el plazo de cuatro meses.

Los incrementos del complemento personal que se pactan como consecuencia de la realización de los cursos de formación, serán abonados desde el día primero del mes siguiente al de impartición de aquéllos.

## CAPÍTULO IX

## Acción social

Artículo 34. *Becas*

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 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 33.401 pesetas (200,74 euros) anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

Para el año 2002, se aplicará sobre este concepto el porcentaje establecido de incremento en el artículo 22.

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:

- 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 un millón de pesetas durante el período 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 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.

Artículo 35. *Seguro de vida.*

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores un seguro de accidente con una indemnización de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros) en caso de fallecimiento, así como un seguro de vida con una indemnización de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros) en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Artículo 36. *Complemento por incapacidad temporal.*

La empresa abonará a aquellos trabajadores en situación de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente, el 100 por 100 del salario base, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

La empresa abonará las dietas y gastos de transporte de los miembros del Comité Intercentros hasta un máximo de tres reuniones al año, con independencia de las reuniones que sean convocadas por la empresa.

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.

Disposición transitoria. *Prima de objetivos.*

Se establece una Prima de Objetivos para el año 2001 en el supuesto de que los resultados porcentuales de la empresa sean superiores a los inicialmente presupuestados en un 5 por 100, en cuyo caso se abonará la cantidad de 20.000 pesetas (120,20 euros) lineales al año en proporción al tiempo trabajado y a la jornada de trabajo.

Esta prima se incrementará en 1.400 pesetas (8,41 euros) por cada punto de más en que se supere dicho 5 por 100.

La Prima de Objetivos se abonará, en su caso, una vez cerrado el ejercicio correspondiente al año 2001 y únicamente tendrá vigencia para el referido ejercicio, no subsistiendo para el año 2002.

## ANEXO NÚMERO 1

## Tablas salariales 2001

Nivel salarial III: 1.558.702 pesetas/año (9.367,99 euros/año).

Nivel salarial IV: 1.336.026 pesetas/año (8.029,68 euros/año).

Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 14 del presente Convenio colectivo.

Ayuda familiar: 25.734 pesetas/año (154,66 euros/año).

Ayuda por matrimonio: 22.267 pesetas (133,83 euros).

Becas: 33.401 pesetas (200,74 euros).

Antigüedad: 3.340 pesetas (20,07 euros).

## ANEXO NÚMERO 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 «Logo, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

## Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 6.000.000 de pesetas (36.060,73 euros). 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 en función de la antigüedad en la empresa:

Más de veinticuatro meses de antigüedad, hasta 1.000.000 de pesetas (6.010,12 euros).

Más de doce meses de antigüedad, hasta 300.000 pesetas (1.803,04 euros).

Más de nueve meses de antigüedad, hasta 200.000 pesetas (1.202,02 euros).

Más de seis meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas (601,01 euros).

Más de tres meses de antigüedad, hasta 50.000 pesetas (300,51 euros).

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 treinta y seis 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 (3.005,06 euros) 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 (3.005,06 euros) del nominal del 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 necesidad 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, concurran 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 obligatorio 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 del 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.

## 1296

*RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los acuerdos relativos al Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, ambos suscritos con fecha 29 de noviembre de 2001, que versan, el primero, sobre equiparar los valores retributivos de la tabla de referencias contenida en el Acuerdo de la CIVEA.*

Visto el texto de los acuerdos relativos al Convenio Colectivo único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, (código de Convenio número 9012022), ambos suscritos con fecha 29 de noviembre de 2001, que versan, el primero, sobre equiparar los valores retributivos de la tabla de referencias contenida en el Acuerdo de la CIVEA de 18 de mayo de 2001 sobre actualización de la tabla salarial del anexo III del Convenio único, adicionar un párrafo al contenido de la Disposición Transitoria Primera y sobre la prórroga del Convenio; y el segundo de los Acuerdos sobre el incremento de un dos por ciento, según se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2001, en los complementos de puesto de trabajo previstos en el apartado 3 del artículo 75 del Convenio Único.

Estos acuerdos han sido alcanzados, el primero de ellos por la Comisión Negociadora del Convenio único y el segundo por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) del Convenio, de las que forman parte la Administración y las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T., CSI-CSIF, CIG y ELA-STV, en representación de la propia Administración y de los trabajadores. No habiendo suscrito ELA-STV el Acuerdo de la CIVEA de 29 de noviembre de 2001. Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, 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 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 4 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ÚNICO

Por Acuerdo de esta Comisión Negociadora de 17 de julio de 2000, se procedió a la modificación del artículo 2 del mismo al objeto de extender la vigencia del Convenio Único hasta el 31 de diciembre de 2001. Próximo a cumplirse el plazo de vigencia del citado Convenio, las partes firmantes del mismo consideran que ha resultado un instrumento válido que ha venido a simplificar y clarificar el marco de las relaciones laborales en el ámbito que le es propio.

No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio Único entiende que existen todavía aspectos cuyo desarrollo completo no se ha logrado, de entre los que cabría destacar los siguientes:

La inminente finalización del proceso de traslados de ámbito interdepartamental, hará necesaria la puesta en marcha del turno de promoción interna al que se refiere el régimen transitorio de cobertura de puestos del Acuerdo de 7 de noviembre de 2000, siendo deseable que su convocatoria quedase ultimada en el primer trimestre del año 2002.

En cuanto a la consolidación de empleo temporal, tras la puesta en marcha del proceso para la categoría de Ordenanza, es necesario que dicha consolidación se extienda a otras categorías, estando en fase de preparación las correspondiente a las de Ayudante de Actividades Técnicas de Mantenimiento y Oficios, Operario de Mantenimiento y Oficios y Ayudante y Auxiliar de Servicios Generales.

Aprobados los criterios generales del modelo de RPT y las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores, está en fase de elaboración la relación de puestos de trabajo inicial.

En lo que respecta al objetivo prioritario de la racionalización del sistema de complementos previsto en la Disposición Transitoria Tercera,