

24569 RESOLUCION de 2 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, Sociedad Anónima» (ALDEASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, Sociedad Anónima» (ALDEASA), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1989, de una parte, 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, 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 a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de octubre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

TÍTULO PRIMERO

RELACIONES SOCIO-LABORALES

CAPÍTULO I.— ÁMBITO DE APLICACION

ART. 1º.— Ámbito Territorial

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

ART. 2º.— Ámbito Funcional

Siendo la actividad principal de la empresa la comercial, además de la explotación de Almacenes y Recintos Aduaneros, quedan sometidos al ámbito de este Convenio las actividades recogidas en la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por la Orden de 24-07-71, que regirá subsidiariamente a este Convenio, siempre que no se oponga a la Ley 8/1.980 y las que se realicen en los Almacenes o Depósitos — que la Empresa posea relacionados con actividades aduaneras.

ART. 3º.— Ámbito Personal

Se regirá por el presente Convenio el personal que preste sus servicios en ALDEASA, con excepción del siguiente:

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

b) Director General, Directores de División y Directores.

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

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

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

f) Personal fuera de Convenio.

ART. 4º.— Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de veintitres meses, con efectos desde el 1 de Febrero de 1.989, y término a 31 de Diciembre de 1.990.

ART. 5º.— Incremento y Revisión Salarial

El incremento salarial previsto en este Convenio para el período de vigencia comprendido entre el 1º de Febrero de 1.989 y el 31 de Diciembre de 1.989 — se fija en el 5% (cinco por ciento).

Este porcentaje se aplicará a los importes que tenían a 31 de Enero de 1.989 cada uno de los conceptos retributivos que figuran en el articulado para los complementos de Antigüedad, Ediciones, Juramento, Jefatura, vencimiento superior al mes (Pagas extraordinarias), Mejora de Ayuda Familiar, Becas de Estudio, Dietas y kilometrajes, sobresueldo por desplazamiento; y en la Tabla Salarial que figura como anexo a este Convenio, para los conceptos de Salario Base, Productividad y Plus Convenio.

En el supuesto de que al 31 de Diciembre de 1.989 el I.P.C. de dicho año que oficialmente señala el I.N.E. supere el 5% se efectuará una revisión salarial con efectos desde el 1 de Febrero de 1.989 sobre los conceptos retributivos — revisados en el presente Convenio en el exceso que en su caso se produzca sobre el incremento pactado al 5% y tomando como base los valores de los conceptos retributivos a 31 de Enero de 1.989, sirviendo las nuevas cuantías de los conceptos como Base para el cálculo de ulteriores incrementos salariales.

Durante el primer semestre de 1.990 las partes negociarán el incremento salarial aplicable a dicho año.

ART. 6º.— Con efectos desde el 1 de Junio de 1.989, el importe que tenían a 31 de Enero anterior los conceptos Sueldo Base, Productividad y Plus Convenio de los niveles salariales que a continuación se indican, serán incrementados en los porcentajes siguientes:

Nivel 20	3'5%
" 19	3%
" 18	2%
" 17	2'5%
" 16	1'5%

Igualmente con efectos desde el 1 de Junio de 1.989 los trabajadores fijos discontinuos que ostenten el nivel 15C pasarán al nivel 15B, y los socios de nivel 20 que sean trabajadores fijos discontinuos pasarán a nivel 19.

ART. 7º.— Denuncia

1) La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará por escrito, en el que se harán constar los Capítulos, Artículos o Preceptos que se pretendan 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. 8º.— Prórroga Provisional

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma 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. 9º.— Compensación de Condiciones

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente pacto colectivo.

Cuando el importe total, en cómputo anual, de las condiciones económicas resultantes de las disposiciones legales futuras, sea inferior al de las establecidas en este Convenio, prevalecerán estas.

ART. 10º.— Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por actos de la autoridad Laboral competente, o en su caso de la Jurisdiccional, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de algunos de sus Artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por la Comisión Deliberante del Convenio, que a estos efectos se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

ART. 119.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación para la Interpretación del Convenio, cuando proceda, porque una de las partes estime que la aplicación dada a las normas del mismo no es correcta. Las funciones de la comisión Mixta serán:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comité de Empresa, Delegados de Personal y a los Trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá — cuantas consultas en este sentido se le hagan.

b) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del — Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la Empresa. Los Vocales serán tres por cada representación: — Dos 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 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 par — te a la que pertenecía el Vocal y según acuerden los representantes laborales o la Empresa.

Se nombrará un Secretario, por elección entre todos los Vocales, que ha — brá 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.

En el tablón de anuncios se exhibirá el Acta aprobada, para su conoci — miento de todos los trabajadores que hayan promovido la interpretación. Si el Acta fuese voluminosa, en el tablón de anuncios se exhibirá aviso resumido sobre su con — tenido, señalando que el texto completo de la misma se halla en poder del Secreta — rio, a disposición de quien lo desee. Cuando no exista acuerdo sobre el contenido — del Acta o alguna de las partes afectadas no se halle conforme con la decisión adop — tada por la Comisión Paritaria, se trasladará el Acta, con los antecedentes y la in — formación obtenida, a la Autoridad Laboral competente, para que señale la decisión o interpretación que, a su juicio proceda.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordi — narios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en los segundos en tres días hábiles.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la — convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta, fijándose la fecha de la misma de común acuerdo. Los miembros de la Comisión Mixta, tendrán acceso a cualquier infor — mación que pueda repercutir en la normativa de cualquier tipo de este Convenio.

ART. 120.- Cumplimiento de Condiciones

La Empresa se compromete a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este — Convenio, como todas las disposiciones legales que, en relación con la materia labo — ral, se dicten o entren en vigor durante la vigencia del mismo. Los trabajadores, a — través de sus representantes, se comprometen igualmente a mantener la normalidad — laboral en los centros de la Empresa, en relación con las materias y condiciones — que en el Convenio se pactan.

En todo caso, cuando los trabajadores consideren justificado hacer uso — del derecho a la huelga, tal derecho se ejercerá con arreglo a lo dispuesto en la — legislación vigente. El Comité de huelga, en tal supuesto, comunicará a la Dirección General de ALDEASA fecha y hora de iniciación de la huelga, así como relación de em — pleados que propone para que durante la misma valen por el mantenimiento de los lo — cales, custodia y conservación de las mercancías, maquinaria e instalaciones. De di — cha relación podrá eliminar la Empresa a aquellos trabajadores que no considere — idóneos para esas funciones, nombrando en este caso sustitutos.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**ART. 134.-**

La competencia de la Empresa la organización general del trabajo, dentro — de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración — del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de to — dos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabi — lidades de cada unidad y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsa — bilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instruccio — nes impartidas por la Empresa.

El personal realizará sus cometidos de acuerdo con las funciones asigna — das 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 instruccio — nes 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 af —ectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implanta — ción de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64º. Uno-Tres, del Estatuto de los Trabajadores.

Constituye propósito común de ambas partes el evitar y reducir en cuanto — sea posible el absentismo, así como contribuir a la mejora de la productividad. A — tal efecto, intensificarán sus esfuerzos en orden a conseguir una mejor organización del trabajo y una más adecuada administración de recursos. En cualquier caso, ni la mecanización ni los progresos técnicos podrán dar lugar a disminución de las retribu — ciones 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 anunciativos. To — do 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 adecantamiento de los objetos y demás elementos que requirán cuidados especiales o aquellos que permitan tener en todo momento el centro de trabajo con el debido de — coro y orden.

ART. 15.- Contrato de Trabajo

El contrato se entenderá pactado por tiempo indefinido y estará basado — en el principio de garantía en la estabilidad en el trabajo, sin perjuicio de la uti — lización de las modalidades de contratación establecidas legalmente o que pudie — ran establecerse.

ART. 16.- Trabajos de categoría superior

Cuando el trabajo lo haga preciso y siempre de manera temporal, el traba — jador estará obligado a realizar funciones de categoría superior a las que corres — pondan 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 — período de un año u ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar ante la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Los desplazamientos (esporádicos) voluntarios a nuevos centros de trabajo, — no supondrán traslados en los términos previstos en el ART. 19 de este Convenio y — en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el — trabajador desplazado y la Empresa.

ART. 17.- 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 tie — po imprescindible. El trabajador afectado, mantendrá el salario y beneficios de su propia categoría.

CAPÍTULO IV.- INGRESOS - ASCENSOS - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN LABORAL

ART. 18º.- Ingresos

La contratación de personal de nuevo ingreso se realizará por medio de - la Dirección de Recursos Humanos. En el supuesto de contratación por tiempo indefinido y excepcionado siempre al personal de libre designación correspondiente a los grupos laborales contemplados en el Artículo 22, la Dirección de Recursos Humanos - señalará el puesto de trabajo correcto, su encuadramiento orgánico y categoría laboral, publicando la plana con la mayor antelación posible en los tablones 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 en concordancia con la categoría profesional requerida.

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

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

ART. 19º.- 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.

El traslado podrá realizarse:

- a) A instancias del interesado, formulada por escrito.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

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

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

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

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

Con ocasión del traslado forzoso la Empresa:

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

b) Podrá optar entre proporcionar al trabajador vivienda de categoría si - milar a la que viniera ocupando, a la compensación con una cantidad mensual no infe - rior al 10% de la dotación parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca - en esta situación y durante el tiempo máximo de dos años.

Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en el - centro de trabajo de origen, tendrá aquel derecho preferente a ocupar dicha vacante - siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

ART. 20º.- Ocupación plazas en las I.L.E. de apertura temporal o para tiendas nuevas

El personal fijo desplazado que ocupe temporalmente un puesto de catego - ría superior al suyo habitual, percibirá durante el período que lo desempeñe las re - tribuciones 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 co - nocimientos 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 ante - rior, sin perjuicio de lo aborera. Los gastos de viaje y dietas a que se refiere el - artículo 40º-3 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 21º.- Permutas

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

- a) Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a - la misma forma de provisión.
- b) Que los trabajadores que los pretendan cuenten respectivamente con un - número de años de servicio superior a tres años.
- c) Que la diferencia entre sus respectivos años de servicio no sea supe - rior a cinco años.
- d) Que se emita informe previo por parte de los Jefes de los solicitantes.

En el plazo de seis años a partir de la concesión de una permuta, no po - drá concederse otra a los mismos interesados.

Serán anuladas las permutas autorizadas, si en los dos años siguientes a - la fecha en que ésta tenga lugar, se produce la jubilación de alguno de los permu - tantes.

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

ART. 22º.- Ascensos

Cuando la Empresa decida cubrir un puesto de trabajo mediante el siste - ma de ascenso lo realizará por medio de uno de los siguientes procedimientos:

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

- a) Libre designación de la Empresa.
- b) Pruebas de ascenso.

Las vacantes de los grupos laborales que a continuación se mencionan se - rán cubiertas por libre designación de la Dirección de la Empresa, salvo que opte - por proveerlas mediante pruebas específicas:

- Personal Técnico
- Jefes de Área
- Responsables de Servicio.
- Jefes Administrativos de Primera, Segunda y Tercera y otros análogos.
- Jefes de Tienda.
- Jefes de Recinto Aduanero y/o Almacén General de Comercio.
- Y cualquier otro de análoga responsabilidad o categoría.

ART. 23º.- Preferencia en Ascensos

Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, en igual - dad de puntuación, tendrán derecho preferente:

- 1) El personal con mayor experiencia.
- 2) El personal con mayor antigüedad.
- 3) El personal con estudios o cursos formativos específicos.
- 4) El personal que pertenezca al centro de trabajo en que se haya produ - cido la vacante.

ART. 24º.- 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 será obli - gado 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. 25º.- 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) Permiso sin sueldo a que se refiere el artículo 58º.

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 reintegro en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reintegro en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

En el caso de no existir vacante de la categoría del trabajador excedente en su propio centro de trabajo, la Empresa podrá ofrecerle, tan pronto como exista una vacante:

- 1) De menor categoría en el mismo centro de trabajo.
- 2) De igual categoría en distinto centro de trabajo.
- 3) De menor categoría en distinto centro de trabajo.

El trabajador no vendrá obligado a aceptar el ofrecimiento de la Empresa y si lo aceptase se entenderá que ello no supone renuncia a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en su centro de origen, a no ser que tal renuncia se haga constar expresamente.

c) Excedencia Especial

Se considera 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 entrafie relación de empleo laboral y el cumplimiento del servicio militar en cualquiera de sus formas de prestación. Al trabajador en excedencia especial, se le reservará su plaza mientras tal situación dure.

Concluido el motivo o razón por el que fuera otorgada esta excedencia, el beneficiario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente. En caso contrario, perderá su derecho y dejará de ostentar la condición de trabajador de ALDEASA.

d) Excedencia Maternal

Se tratará tal y como prescribe el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 3/1.989, de 3 de Marzo.

ART 26º.- 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 reintegro en los plazos previstos en este Convenio o en la Ley.

6) Por expiración del plazo señalado en el contrato, si se trata de contratos eventuales por obra o servicio determinado, fijos de carácter discontinuo, pluriánnico, formación y otros de duración convenida.

7) Por Jubilación.

8) Por abandono injustificado del trabajo, sin permiso y por tiempo superior a tres días laborables consecutivos o cinco alternos en el período de un mes. La liquidación a que se refiere el apartado 1) del artículo 27º se practicará teniendo en cuenta el primero de los días en que el abandono se empezó a producir.

9) Por declaración de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad laboral permanente para la profesión habitual.

10) En el caso del trabajador interino por incorporación del trabajador sustituido.

ART. 27º.- 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 pagos extraordinarios.

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 V.- REGIMEN DISCIPLINARIO**ART. 28º.-**

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio, corresponde al Director General de la Empresa que la ejercerá a través de los Directores de División y demás Directores o Jefes de Centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director General y en las leves el Director de Recursos Humanos o persona en quien el 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. 29º.-

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 la Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

ART. 30º.-

A) Se considerarán faltas leves:

- 1) Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
- 2) Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajador superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

El de estas retribuciones se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debida.

5) Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.

6) Prestar el trabajo sin uniforme, en estado indecoroso, o con falta de aseo personal.

7) La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 39 de este Convenio.

8) No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada o no curvar en el plazo legal el parte de baja correspondiente.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

1) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación o que se refiere el artículo 39 de este Convenio, durante tres días alternos en un mes.

2) La simulación de enfermedad o accidentes.

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 24 en relación con incompatibilidades.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Son faltas muy graves

1) La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 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, destruir o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o los compañeros.

8) La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.

9) Faltar al juramento prestado por incurrir en infracción de la legislación sobre contrabando o no ajustar la conducta en todo momento a cuantas prescripciones en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.

10) Fumar, 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 falsar datos que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

La enumeración de las distintas clases de faltas, que anteceden, no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

ART. 314.- Sanciones

A) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación, verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por las faltas graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

2) 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 tuviere el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran el día en que se produjera la separación.

ART. 321.- 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. 331.-

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

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

El Instructor, durante un plazo de diez días, realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

A la vista de las actuaciones y cuarenta y ocho horas después de finalizado el plazo señalado, pasará pliego de cargos al expedientado si procediese y en caso contrario, propondrá a la Dirección de la Empresa su sobreseimiento.

El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá al Director General de la Empresa la resolución que estime adecuada a derecho y éste en el plazo de cinco días impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

ART. 341.- 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.

ART. 351.- Reclamaciones o quejas

Antes de formular cualquier demanda, o queja ante la Dirección de la Empresa, el trabajador, por sí mismo o a través de sus representantes legales, la exponerá, por escrito, ante el jefe del centro en que presta su trabajo, quién en el plazo máximo de diez días habrá de contestar por escrito dicha demanda. Si transcurrido dicho plazo la contestación no se hubiese producido se estimará denegada la petición o demanda.

Cuando el trabajador no esté conforme con la contestación recibida así como en el caso de que ésta no se haya producido dentro del plazo señalado, podrá dirigirse al Director General de la Empresa exponiendo las razones que estime oportunas en relación con su disconformidad.

El Director General dispondrá de quince días para comunicar por escrito la resolución que adopte. Agotado este plazo el trabajador podrá acudir al órgano competente.

Los plazos anteriormente señalados respecto a las reclamaciones o quejas en el ámbito de la Empresa, no serán sin perjuicio de los plazos de prescripción de caducidad a que se refieren los artículos 59 del Estatuto de los Trabajadores, 97 y 105 de la Ley de Procedimiento Laboral, así como el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el art. 49 de la Ley de Procedimiento Laboral en su caso.

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

ART. 361.- 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 - separadas por los suelos, al uso de escalerillas para atender las estanterías con la debida seguridad tanto al colocar como al retirar objetos, cajas o paquetes de ellas, y a la limpieza e higiene tanto del personal como de los objetos, productos o mercancías objeto de tráfico mercantil.

ART. 372.- Revisión médica

La Empresa continuará llevando a cabo la realización de reconocimientos médicos, a través de una entidad especializada. Estos reconocimientos, que serán obligatorios para todo el personal de la Empresa, se realizarán anualmente, sin perjuicio de que en algún centro puedan realizarse anualmente, en atención a - circunstancias especiales que en ellos puedan concurrir.

Los indicados reconocimientos médicos habrán de conceder especial atención al examen de posibles problemas de columna vertebral, varices, renales y ginecológicos.

ART. 382.- 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 están obligados a conservar las prendas - suministradas con cuidado y pulcritud.

ART. 392.- 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, ésta será obligatoria y en principio no dará derecho a indemnización alguna.

No obstante, en casos excepcionales y cuando se trate de cursos de gran interés a juicio de la Empresa, podrá ésta acordar la concesión de indemnización - cuando se realicen fuera de la jornada laboral. Estas indemnizaciones se abonarán una vez terminado el curso con aprovechamiento y su importe habrá de ser devuelto al trabajador cesase voluntariamente en el servicio activo a la Empresa antes - de seis meses.

La falta de aprovechamiento facultará a la Empresa para suspender el - curso de que se trate en relación con el trabajador en que dicha falta concurre.

Los Comités de Empresa emitirán informe sobre los planes de formación y podrán proponer cursos que cubran necesidades objetivas en relación con la formación y perfeccionamiento del personal.

CAPÍTULO VII - DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

ART. 401.- Disposiciones Generales

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical, en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de Centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

ART. 412.- Elecciones

Los trabajadores, periódicamente, elegirán a sus representantes mediante sufragio público, que será personal, directo, libre y secreto.

Las normas que rijan estas elecciones y período de mandato serán las establecidas en la legislación vigente.

ART. 422.-

Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Presidente y - un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia a la Dirección de la empresa para su conocimiento.

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

Art. 432.- Comité Intercentros

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

Cada centro de trabajo con derecho a ello podrá designar para miembros 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. 442.- Ámbito 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 afectan o pueden afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

- 1) Discutir los Convenios y revisiones salariales o de Convenios.
- 2) Proponer a la Dirección 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 formulan 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 conocido 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 ésta contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la Empresa, con 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 puedan desarrollar eficazmente.

ART. 43ª.-

El Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representados o a petición de la Empresa. En todo caso manifestarán anticipadamente el objeto de la reunión.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la Empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en 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 con vocada 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. 45ª.-

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 la Empresa.

TÍTULO SEGUNDO

NORMATIVA ECONOMICA

CAPÍTULO I.- RETRIBUCIONES

ART. 47ª.-

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 ses
- 6) Complementos en especie

ART. 48ª.- 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 siete por ciento (7%) del salario base de su categoría profesional por cada tres años de servicios en la Empresa. Se abonará a partir de cumplirse dicho período, en doce mensualidades, de acuerdo con la categoría profesional que se ostente y se computará el período de prueba, si ha sido satisfactorio y sin solución de continuidad. Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquél 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. Idiomas:

- Primer idioma:

Por el conocimiento probado y suficiente del idioma Inglés, los empleados fijos de la Empresa, que desempeñen su trabajo de cara al público en las Tiendas, percibirán un complemento salarial de 8.224 pesetas mensuales.

Por lo que respecta a los fijos discontinuos son susceptibles de acceder a este complemento en las condiciones citadas.

Igual complemento salarial podrá abonarse a los empleados fijos 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, se establece que hasta un 20% de la plantilla de cada una de las Tiendas pueda percibir un complemento salarial de 3.185 pesetas, por el dominio de un segundo idioma.

Solamente podrán percibir la gratificación por la posesión de un segundo idioma (Alemán, Nórdico o Francés), aquellos empleados de Tiendas que ya perciban gratificación por Inglés. El conocimiento de varios idiomas por sí solos, no dará lugar a la percepción de este complemento. En algún caso excepcional podrá prestarse por la Empresa el pago de Alemán, Nórdico o Francés, sin estar en posesión del Inglés, incluso a empleados de centros de trabajo distintos de las Tiendas.

Al objeto de computar el porcentaje del 20% establecido en las Tiendas Libres de Impuestos para el pago del segundo idioma, se considera plantilla el número de trabajadores que componen las categorías de Vendedoras y Cajeras. En consecuencia, manteniendo el derecho a percibir estas gratificaciones no se computará en ningún caso al personal que ejerce funciones de Supervisoras o Jefes de T.L.E.

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

2.3. Plus Convenio 1.978:

Es el complemento salarial que se percibe en las pagas mensuales y extraordinarias en función al nivel salarial. Su importe actual viene expresado en las tablas salariales, procediendo del primer Convenio de Empresa celebrado en 1.978 y las revisiones pactadas en los sucesivos Convenios Colectivos de Empresa y laudos arbitrales que fueron de aplicación, habiendo sido traspasado un 33% del mismo a salario base, con efectos 1 de Junio de 1.989.

2.4. Plus voluntario

Son las gratificaciones que la Empresa puede conceder en atención a reconocimientos especiales, comportamiento o cualquier otro de analogía naturalista. Podrá consistir en una cantidad fija de vencimiento mensual o una cantidad satisfecha por una sola vez y en el oficio de concesión se señalarán las causas por las que se concedido. 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. Se computará en tiempo horario a razón del 25 por ciento — respecto del porcentaje que supone el salario base sobre el salario total. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna como consecuencia de los cálculos efectuados en 1,1125 horas ordinarias, hasta que el cómputo anual de horas alcance mil ochocientos veintiseis horas y veintisiete minutos y como extraordinarias el exceso. El cómputo en tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas como — son, por ejemplo, los vigilantes.

3.2. 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 16.044 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 3.291 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 detalla en la columna 2 del anexo de retribuciones.

b) Complementos de vencimiento superior al mes.

5.1. Pagas Extraordinarias:

Los trabajadores tienen derecho a las pagas de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, cuyo importe quedará fijado para cada empleado por la suma de los conceptos de Salario Base, Productividad y Plus Convenio, correspondientes a su categoría laboral y nivel salarial, con exclusión de los demás conceptos retributivos.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas que — son las siguientes:

- | | |
|-------------------------|---|
| 1º) Paga de Marzo: | de 1 de Abril a 31 de Marzo siguiente. |
| 2º) Paga de Junio: | de 1 de Julio a 30 de Junio siguiente. |
| 3º) Paga de Septiembre: | de 1 de Octubre a 30 de Septiembre siguiente. |
| 4º) Paga de Diciembre: | de 1 de Enero a 31 de Diciembre siguiente. |

4) Complementos en especie

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

ART. 49º.- Retribuciones Extra-Salariales

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

1) Dietas:

Todo desplazamiento del centro de trabajo habitual, ordenado por la Empresa, igual o inferior a 30 días, a cualquier población o país, devengará dietas en la 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 — 30 días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad siguiente, según el nivel:

Personal de niveles 5 a 14:	53.429 pesetas mensuales
Personal de niveles 14 a 20:	43.717 pesetas mensuales

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

3) Locomoción:

En caso que, debidamente autorizados, se utilicen para los desplazamientos vehículos 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) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

6) Indemnizaciones por traslados o despidos.

ART. 50º.- Incentivos

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo la Empresa hará una propuesta al Comité de Empresa sobre incentivos de productividad.

ART. 51º.- Abono de las horas extraordinarias

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

$$(S.B. + P.P. + F.C.) \times 15 + (A. + J. + I.) \times 12$$

1.826,27

La fórmula expresada señala el salario hora, que es el formado por la — suma del Salario Base, Plus de Productividad y Plus Convenio mensuales multiplicado por 16 pagas añadidos los complementos salariales que corresponden al trabajador por antigüedad, juramento e idioma, por doce mensualidades y dividido por las mil ochocientos veintiseis horas y veintisiete minutos de jornada laboral — anual.

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

ART. 52º.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1858/81 de 20 de Agosto se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en el periodo de Marzo a Octubre, ambos inclusive, a consecuencia de la 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 el personal propio, conocedor de las mercancías.

Mensualmente la Empresa y el Comité o Delegados de Personal de cada — centro, conjuntamente, notificará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales realizadas en el mes anterior.

ART. 53º.- Anticipos reintegrables

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

ART. 54º.- Pago de haberes

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

ART. 55º.- Dote por matrimonio

La Empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio una dote de 5.000 pesetas.

A esta dote tendrán derecho todos los trabajadores sin distinción de sexo.

ART. 56º.- Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa continuará abonando a sus trabajadores las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que concede la Seguridad Social y el cien por cien del salario real que el trabajador estuviera devengando en el momento de producirse la baja.

Este complemento o diferencia se abonará al personal a partir del primer día de baja y finalizará:

a) Para el personal eventual en el momento de extinción de su contrato, salvo que anteriormente los servicios médicos de la Empresa informen que han cesado los motivos justificativos de la ausencia al trabajo.

b) Para el personal fijo de plantilla durante el tiempo por el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria y con un límite máximo de 18 meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

En todo caso y salvo motivos justificados, será necesario que las bajas de la Seguridad Social se resitan a la Empresa dentro de los cinco días siguientes a la fecha de las mismas y los de confirmación de las cuarenta y ocho horas siguientes a su fecha de expedición por los servicios médicos de la Seguridad Social.

CAPITULO II.- JORNADA PERMISOS Y VACACIONES

ART. 57º.- Jornada de trabajo

La jornada de Trabajo es de mil ochocientas veintiseis horas, veintisiete minutos anuales, que corresponden a un promedio aproximado de cuarenta horas semanales, respetándose los pactos existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias aduaneras o del movimiento aeroportuario, sin que esta limitación afecte a las Oficinas Centrales.

Dada la experiencia adquirida por la Empresa y la constante variación de horarios que sufre el tráfico internacional y el movimiento aduanero, dentro de cada Tienda Libre de Impuestos, Depósitos franco y Estaciones Aduaneras, la Empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a la existencia de vuelos internacionales y otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores de los perjuicios efectivos que, en su caso, se les ocasionen.

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

ART. 58º.- 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 períodos máximos que a continuación se relacionan:

- O.G.E.E. 3 meses / año
- T.L.I. Barajas 3 meses / año

- T.L.I. Barcelona 3 meses / año
- T.L.I. Alicante 3 meses / año
- T.L.I. Málaga 3 meses / año
- T.L.I. Palma 4 meses / año
- T.L.I. Valencia 15 días / año
- T.L.I. Sevilla 7 días / año
- T.L.I. Almería 15 días / año
- T.L.I. Gerona 15 días / año
- T.L.I. Ibiza 1 mes / año
- T.L.I. Reus 15 días / año
- S.L.I. Barajas 2 meses / año
- D.F. Burgos 1 mes / año
- D.F. Barajas 1 mes / año
- D.F. Sevilla 1 mes / año
- D.F. Valencia 2 meses / año
- D.F. Algeciras 15 días / año
- D.F. Palma 1 mes / año
- D.F. Barcelona 2 meses / 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 períodos de permiso sin sueldo por centro de trabajo y año, se distribuirán proporcionalmente a las plantillas de cada centro, para lo que el Comité Intercentros 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 que el disfrute de este período de tiempo se hace necesario por cualquier causa. En toda 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 disfrute de estos permisos no autoriza a unirlos a otros años posteriores, ni a extenderlos a otro u otros centros de trabajo.

E) Permisos por asuntos personales

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

- a) No podrán ser acumulados a los días de vacaciones.
- b) Si no disfruta dentro del año natural, supone su pérdida.
- c) No pueden ser compensados económicamente.
- d) Serán solicitados previamente al Jefe del Centro o Departamento, y admitidos a posterior autorización por la Dirección de Recursos Humanos.
- e) Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días de permiso.
- f) En Oficinas Centrales no podrán ser disfrutados estos permisos en lunes, salvo en casos muy excepcionales.

ART. 59º.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales 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.

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.

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, Mesos, etc.) disfrutarán en esos períodos de baja actividad en su centro de trabajo, por cuya circunstancia se le conceden ocho días más de vacaciones que también disfrutarán en esos períodos. Por razones excepcionales, que deberán ser alegadas y justificadas convenientemente, la Dirección de la empresa podrá autorizar el disfrute fuera de los períodos de baja temporal, en cuyo caso el período vacacional será de treinta días.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el período vacacional 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 período vacacional superior al que realmente le correspondiera, 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. 60.- Jubilación

A) Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los 65 años para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el período de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Como consecuencia de la jubilación obligatoria, los interesados percibirán una indemnización variable en función de los años de servicio, conforme se detalla a continuación:

- De 5 a 8 años 27% Salario Anual
- De 8 a 11 años 30% Salario Anual
- Mas de 11 años 33% Salario Anual

B) Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los 60 y los 64 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	Porcentajes Salario Anual	AÑOS DE SERVICIO		
		5-8	8-11	+ 11
60		57%	60%	63%
61		51%	54%	57%
62		45%	48%	51%
63		39%	42%	45%
64		33%	36%	39%

CAPÍTULO III.- ACCION SOCIAL

SECCION 1ª.- PROTECCION FAMILIAR

ART. 51.-

En razón de la familia se fija una ayuda mensual de 2.793 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. 52.-

Causará derecho a la asignación de protección familiar la esposa que conviva con el beneficiario y dependa económicamente de él; se entenderá que no concurre esta última condición cuando la esposa realice trabajos por cuenta propia o ajena o reciba prestaciones periódicas de la Seguridad Social. En este último caso, si la asignación a percibir por ALDEASA fuese superior a la recibida de la Seguridad Social, la Empresa abonará la diferencia hasta completar la cifra más elevada, continuando el trabajador en el cobro de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiere el derecho a la prestación de la Seguridad Social, subsistiendo la obligación de ALDEASA, ésta revisará la situación y abonará la totalidad de la suma correspondiente desde el momento de aquella extinción.

Si lo que se extinguiere fuese el derecho a la prestación a cargo de ALDEASA, ésta dejará de abonar la diferencia antes citada.

No se apreciará falta de convivencia en los casos de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar vivienda en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

ART. 53.-

Podrá causar derecho a la asignación de protección familiar, el esposo incapacitado para el trabajo, que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo la de carácter permanente y absoluta, inhabilitado por completo para toda profesión u oficio.

Se considerará que el marido no se encuentra a cargo de la esposa, cuando sea percceptor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

ART. 54.-

Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualquiera de los conyuges, 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 activada 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 62º, si tuvieran derecho a prestaciones económicas de 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. 55.-

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 deberá realizar la Declaración anual de Situación Familiar.

SECCION 2ª.- BECAS POR RAZON DE ESTUDIOS

ART. 56.-

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de 23, de todo el personal de la Empresa que haya adquirido el carácter de fijo y fijo discontinuo, así como el temporal 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 21.532 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de Septiembre de cada año. Esta cantidad se incrementará en un 25% en los casos de familia numerosa de 1ª categoría, en un 50% para las de 2ª y en un 75% para las de honor.

En la misma forma, los trabajadores fijos en plantilla 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 un millón de pesetas para cada año 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 estudio 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 4 y 23 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. 67º.-

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de 23 años sin pasar de 25 o siendo menor de esa edad, 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 el Departamento de Personal, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe del centro de trabajo, dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

ART. 68º.- Personal con capacidad disminuida

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, de acuerdo con el artículo 26º, 3), al trabajador que, por sus deficiencias físicas o psíquicas, no se halla 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 destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe alguno posible.

ART. 69º.- Economistas

La Empresa estimulará la adhesión de sus trabajadores a los servicios de un economista 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. 70º.- Seguro de Accidentes

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

De igual forma, la Empresa contratará un Seguro de Accidentes para los trabajadores que hayan adquirido carácter de fijo discontinuo y temporales con más de doce meses de antigüedad, en las condiciones fijadas para los de carácter fijo, durante el tiempo de prestación de servicios.

ART. 71º.- 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 período de vigencia de este Convenio, los estudios oportunos sobre las categorías laborales actualmente existentes en ALDEASA.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

TERCERA.- Se incorporará al presente Convenio Colectivo el reglamento del Fondo Social de Préstamos de ALDEASA.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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 propias cláusulas.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el año 1990, además del incremento salarial previsto en el Art. 5º del Convenio Colectivo, serán objeto de negociación la distribución de las cuantías de los diferentes conceptos salariales (Plus Convenio, Salario Base etc.) y número de Permisos para asuntos propios.

REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL DE PRESTAMOS DE ALDEASA

ART. 1º.-

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de ALDEASA.

ART. 2º.-

Se establece un fondo de 18 millones 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:

1) Personal fijo, con antigüedad de 1 a 3 años:	300.000 pesetas.
2) Personal fijo con antigüedad de 3 a 6 años:	400.000 pesetas.
3) Personal fijo con antigüedad de más de 6 años:	500.000 pesetas.
4) Personal fijo discontinuo:	200.000 pesetas.
5) 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. 3º.- Período 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 12 y 24 meses, según salario y de conformidad con la siguiente tabla:

Niveles	Hasta 400.000 Ptas.	Hasta 500.000 Ptas.
3 a 6	15 meses	15 meses
9 a 11	18 meses	18 meses
12 a 15	21 meses	21 meses
16 a 18	24 meses	30 meses
19 y 20	30 meses	30 meses

Los trabajadores fijan discontinuos deberán necesariamente amortizar...

Los préstamos serán pagados con un 25 anual como gastos de admisión...

El recargo sobre las cantidades nominales de los préstamos, se destina...

Las deducciones correspondientes a la amortización y del recargo por...

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral...

La cuenta pendiente hasta el momento del caso o suspensión...

CAPITULO II.- LOS BENEFICIOS

REQUISITOS:

ART. 48.- Regulación de la solicitud

El personal fijo en plantilla y temporal con antigüedad de un año en...

El préstamo deberá devolverse dentro y exclusivamente a cubrir la necesi-

dad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año, ni solici-

tar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La Empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el com-

probado de datos de avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente.

ART. 50.- Preferencias

A) El Comité Intersectorial juzgará como preferentes a los trabajadores...

3) El despido obligado de la vivienda habitual que ocupe, por causas...

4) El personal que vaya a contratar matrimonio en un plazo máximo no su-

perior a tres meses, contados a partir de la petición.

5) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual...

6) Cualquier otra circunstancia imprevisible que, a criterio del Comité...

TABLA SALARIAL (1989)

Incrementadas en un 5% sobre las de 1988 (en el caso de incremento)

en un 5% en 1988 y 1989 y 3% (reconocimiento)

Table with columns: SUeldo, BASE PRODUCT. P. CONVEN. MENSUAL, EXTRA X 4 ANUAL, TOTAL, EXTRA X 4 ANUAL, SUAVES, TOTAL, EXTRA X 4 ANUAL. Rows 1-20.

Table with columns: OTRAS CONDICIONES, SUAVES, EXTRA X 4 ANUAL, SUPERIOR A 24 HORAS, EXTRA X 4 ANUAL, SUPERIOR A 24 HORAS. Rows 1-20.

Table with columns: OTRAS CONDICIONES, SUAVES, EXTRA X 4 ANUAL, SUPERIOR A 24 HORAS, EXTRA X 4 ANUAL, SUPERIOR A 24 HORAS. Rows 1-20.