

y los representantes de los trabajadores, cuyos nombres y firmas se relacionan seguidamente:

Gerente de la sucursal para España de British Airways PLC: John Morgan.

Representantes de los trabajadores: Doña Mercedes Carrasco, don Salvador Hernández, doña Soledad Fernández, don Ignacio Loren, don Agustín López, doña Berta Ruiz, doña María Teresa Ros, don Alberto Fernández y doña María Blanco.

**27409** RESOLUCION de 5 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009312), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA, ALMACENAJE Y DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA» PARA EL AÑO 1995

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

#### Artículo 2. *Ambito personal.*

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

#### Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá un vigencia de un año, con inicio el día 1 de enero de 1995 y término el 31 de diciembre de 1995.

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

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

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

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

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

## CAPITULO II

### Clasificación profesional

#### Artículo 8. *Criterios generales.*

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

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

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

#### Artículo 9. *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 res-

ponsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluyen, 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 destreza 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.

### CAPITULO III

#### Programación del trabajo, jornada y vacaciones

##### Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo, sin que esta limitación afecte a las oficinas centrales.

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

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

##### Artículo 11. Vacaciones.

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

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 periodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

### CAPITULO IV

#### Estructura salarial y retribuciones

##### Artículo 12. 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.

##### Artículo 13. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo de la tabla salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

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

##### Artículo 14. Complementos personales.

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador.

##### Artículo 15. Complemento por antigüedad.

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

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

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

##### Artículo 16. 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 17. Complementos de vencimiento superior al mes.

Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, cuyo importe quedará fijado para cada empleado a razón de treinta días del salario base fijado para cada nivel profesional en las tablas salariales del presente Convenio.

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

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

##### Artículo 18. Incremento salarial 1995.

1. Aquellos trabajadores que estuvieran en la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1994, que percibieran en dicha fecha el complemento personal y se hubieran mantenido en alta de forma ininterrumpida hasta la fecha de firma del Convenio Colectivo 1995, verán incrementado su salario en un 3,5 por 100, exclusivamente sobre el salario contrato y el complemento personal que tuvieran consolidado al 31 de diciembre de 1994. El resultado así obtenido será sumado a este último concepto.

2. Aquellos trabajadores que estuvieran en la plantilla de la empresa al 31 de diciembre de 1994, que no percibieran en dicha fecha el complemento personal y se hubieran mantenido en alta de forma ininterrumpida hasta la fecha de firma del Convenio Colectivo 1995, verán incrementado su salario en 60.000 pesetas brutas anuales una vez hayan superado un año de antigüedad. Dicha cifra va referida a una jornada a tiempo completo, por lo que aquellas personas contratadas a tiempo parcial verán incrementado su salario en la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada. En todos los casos esta cuantía pasará a constituirse en el complemento personal.

##### Artículo 19. 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 mensuales, con objeto de compensar la jornada partida que efectúan los lunes.

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

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

## CAPITULO V

## Régimen disciplinario

Artículo 20. *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 Social e Higiene en el Trabajo.

Artículo 21. *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 lo son en presencia del público.
6. 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 mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
7. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por ILT o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
8. El quebrantamiento del secreto profesional.
9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

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

## C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, 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 que «Aldeasa, 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 asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 22. *Sanciones.*

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

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

C) Por las faltas muy graves:

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

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 20, apartado C, números 9 y 10, serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

## CAPITULO VI

## Jubilación

Artículo 23. *Jubilación obligatoria.*

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

Artículo 24. *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.

## CAPITULO VII

## Formación

## Artículo 25.

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.

## CAPITULO VIII

## Acción Social

Artículo 26.—*Becas.*

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

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

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

- 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 1.000.000 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 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 los cuatro y veintitrés años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

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

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

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

## Tablas salariales

Incluyen los conceptos que se fijan en los artículos 13 y 17 del Convenio Colectivo.

Nivel salarial III: 1.400.000 pesetas/año.

Nivel salarial IV: 1.200.000 pesetas/año.

## ANEXO

## Reglamento del fondo social de préstamos

## Artículo 1.

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

## Artículo 2.

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

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

- Personal fijo: Hasta 1.000.000 de pesetas.
- Personal fijo-discontinuo: Hasta 500.000 pesetas.

## 3. Personal con contrato temporal:

Mas de doce meses de antigüedad, hasta 300.000 pesetas.

Mas de nueve meses de antigüedad, hasta 200.000 pesetas.

Mas de seis meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas.

Mas de tres meses de antigüedad, hasta 50.000 pesetas.

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

Artículo 3. *Período de amortización.*

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

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

La cantidad que exceda de 500.000 pesetas 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.

## CAPITULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

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

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

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

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

Artículo 5. *Preferencias.*

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

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

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

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

## CAPITULO III

## Tramitación

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, haberse neto 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.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**27410** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1995, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas desde el 1 de enero al 30 de septiembre de 1995 por la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos, crédito presupuestario 21.07.712C.771, y por la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, crédito presupuestario 21.06.712C.773.

En cumplimiento de lo dispuesto en la instrucción de 25 de septiembre de 1995 de esta Subsecretaría, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 81.7 de la Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas por la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos desde el 1 de enero al 30 de septiembre de 1995, a través del programa 712, «Reproducción y selección animal», crédito presupuestario 21.07.712C.771, así como las concedidas por la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, en el mismo periodo de 1 de enero al 30 de septiembre de 1995, a través del programa 712, «Reestructuración de cultivos», que son las que figuran en el anexo de la presente Resolución.

Madrid, 30 de noviembre de 1995.—El Subsecretario, Santos Castro Fernández.

## ANEXO

RELACION DE SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE PRODUCCIONES Y MERCADOS GANADEROS DESDE EL 1 DE ENERO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1995

Crédito presupuestario 21.07.712C.771. Programa 712, «Reproducción y selección animal»

Beneficiarios	Pesetas
<i>Línea de ayuda: Entidades colaboradoras de libros genealógicos</i>	
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Parda .....	5.976.100
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Avileña N.-Ibérica .....	9.179.000

Beneficiarios	Pesetas
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Retinta .....	5.142.850
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Morucha .....	6.407.650
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Fleckvieh de España .....	5.928.800
Confederación Asociaciones de Raza Pirenaica .....	6.700.050
Asociación de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Charolés de España .....	5.363.600
Asociación Nacional de Ganaderías de Lidia .....	19.447.235
Ganaderos de Lidia Unidos .....	3.341.722
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino de Raza Churra .....	18.265.040
Confederación de Asociaciones de Criadores de Ganado Ovino Razas Lacha y Carranzana .....	16.626.950
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Merino .....	12.379.950
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino de Raza Aragonesa .....	19.628.055
Asociación Española de Criadores de Ganado Caprino de Raza Malagueña .....	4.895.150
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Porcino Selecto .....	10.675.000
Asociación Española del Cerdo Ibérico .....	3.213.550
Federación Española de Raza Limusín .....	7.192.880
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Avileña N.-Ibérica .....	9.063.050
Asociación de Ganaderos de Lidia Unidos .....	1.838.350
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Morucha .....	6.306.300
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Retinta .....	5.344.858
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Parda .....	5.924.400
Asociación Española de Ganado Vacuno de Raza Asturiana Valles .....	5.478.229
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Fleckvieh de España .....	5.927.939
Agrupación Española de Reses Bravas .....	6.622.700
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Tudanca .....	3.307.150
Confederación de Asociaciones de Raza Pirenaica .....	5.989.300
Asociación de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Charolés de España .....	5.364.069
Asociación Española de Ganado Vacuno de Raza Asturiana Montaña .....	1.073.950
Confederación de Asociaciones de Raza Frisona Española .....	49.988.581
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Vacuno de Raza Rubia Gallega .....	7.715.350
Unión de Criadores de Toros de Lidia .....	24.623.280
Asociación Nacional de Ganaderías de Lidia .....	15.516.950
Federación Española de Criadores de Raza Limusina .....	7.193.799
Asociación Española de Ganado Ovino de Raza Castellana .....	5.305.000
Asociación Española de Ganados Ovinos Precoces .....	8.427.013
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino Segureño .....	8.815.950
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino de Raza Churra .....	18.266.772
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino de Raza Manchega .....	14.169.294
Confederación de Asociaciones de Criadores de Ganado Ovino de Razas Lacha y Carranzana .....	15.053.722
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Merino .....	11.726.400
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Ovino de Raza Raza Aragonesa .....	19.625.794
Asociación Española de Criadores de Ganado Tronco Ibérico .....	3.108.600
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Porcino Selecto .....	10.675.000
Asociación Nacional de Criadores de Ganado Caprino de Raza Murciana-Granadina .....	4.353.350