

3. Material y publicidad.
4. Otros.

Total de su aportación: 26.719.492 pesetas.

La aportación dineraria de esta parte se hará con cargo a la aplicación presupuestaria 1.24.06.0000.31200.48100000, existiendo remanente suficiente del mismo para disponer el gasto.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 1999.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Justo T. Zambrana Pineda.

12797 *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Protocolo de colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Foral de Navarra sobre la realización del programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler».*

Suscrito entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Foral de Navarra el Protocolo de colaboración de 1999, sobre la realización del programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler», y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto dos del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Protocolo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 13 de mayo de 1999.—La Secretaria general técnica, María Dolores Cospedal García.

ANEXO

Protocolo de colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Foral de Navarra sobre la realización del programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler»

En Madrid, a 15 de marzo de 1999.

REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Antonio Basagoiti Pastor, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

Y, de otra parte, el ilustrísimo señor don Javier Trigo Oubiña, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

INTERVIENEN

El ilustrísimo señor don Antonio Basagoiti Pastor, como Director general del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en nombre y representación de la Administración General del Estado, según las competencias que le corresponden a tenor del apartado octavo del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 2 de marzo de 1990, en redacción aprobada por el mismo órgano colegiado el 3 de julio de 1998 («Boletín Oficial del Estado» número 169, del 16).

Y el ilustrísimo señor don Javier Trigo Oubiña, como Director Gerente del Instituto Navarro de Deporte y Juventud, nombrado por Decreto Foral 365/1996, de 23 de septiembre, («Boletín Oficial de Navarra» número 117, de 25 de septiembre), en nombre y representación de la Comunidad Foral de Navarra.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

EXPONEN

Que con fecha 2 de marzo de 1998 se firmó la ampliación del Convenio de colaboración suscrito el 9 de septiembre de 1996 entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad

Foral de Navarra para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula primera del referido Convenio de ampliación se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio anterior, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la estipulación primera del Convenio suscrito entre las dos partes el 9 de septiembre de 1996.

Segunda.—Para el año 1999, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico, 19.201.323A.226.10 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro multirriesgo-hogar hasta un máximo de 8.500.000 pesetas.

La prima para cada una de las pólizas será 7.500 pesetas.

2. La cobertura del seguro de caución hasta un máximo de 15.000.000 de pesetas.

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3 por 100 de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los cursos de formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del programa hasta un máximo de 7.500.000 pesetas.

Total de su aportación: 31.000.000 de pesetas.

Esta cantidad es global para todas las Comunidades Autónomas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

II. La Dirección General (u organismo correspondiente), correrá directamente con los gastos que se produzcan por:

1. Personal necesario para el programa: 7.000.000 de pesetas.

2. Gastos de local: 1.500.000 de pesetas.

Total de su aportación: 8.500.000 pesetas.

Este gasto no tiene una consignación presupuestaria específica, puesto que las personas que desarrollan el programa son funcionarios de este Instituto y los locales son la sede de la citada institución.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 1999.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, Antonio Basagoiti Pastor.—Por el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, Javier Trigo Oubiña.

12798 *RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009312), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 19 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA LOS AÑOS 1999/2000

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2 que se indican en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, con inicio el día 1 de enero de 1999 y término el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

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

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

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

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

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

Artículo 6. *Garantías personales.*

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

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

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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. *Período de prueba.*

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

Niveles I y II: Seis meses.

Nivel III: Noventa días laborables.

Nivel IV: Sesenta días laborables.

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

Artículo 10. *Niveles profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Programación del trabajo, jornada y vacacionesArtículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. La jornada anual establecida en el presente Convenio,

será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 por 100 de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo. Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad de los diferentes centros de trabajo, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias del sector aduanero, de los clientes y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de las modificaciones horarias.

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

Artículo 12. *Vacaciones.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Estructura salarial y retribuciones

Artículo 13. *Retribución.*

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

- a) Salario base.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) Antigüedad.
- f) Ayuda familiar.
- g) Ayuda matrimonio.

Artículo 14. *Salario base.*

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

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

Artículo 15. *Complementos personales.*

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador.

Artículo 16. *Complemento por antigüedad.*

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se venega por trienios vencidos, a razón de 3.115 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 conforme a su redacción de 10 de marzo de 1980.

Artículo 17. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

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

Los trabajadores que en la actualidad perciben cuatro pagas extraordinarias, antes del 31 de diciembre de 1999 pasarán a percibir sus haberes en 14 pagas anuales, incluyendo en tales las extraordinarias de junio y diciembre, sin que ello suponga disminución alguna de sus haberes en cómputo anual.

Artículo 19. *Ayuda familiar.*

Aquellos trabajadores con hijos de hasta veintitrés años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 24.000 pesetas anuales por cada uno de ellos, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

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

Artículo 20. *Ayuda matrimonio.*

Con motivo de contraer matrimonio los trabajadores tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 20.767 pesetas.

Artículo 21. *Incremento salarial.*

1999: Con efecto 1 de enero se aplicará un incremento del 1,5 por 100 sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 1998 a los conceptos siguientes:

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

La ayuda familiar queda establecida en 24.000 pesetas anuales por hijo.

2000: Con efecto 1 de enero, los mismos conceptos salariales revisados en 1999, serán incrementados en el IPC General Nacional que publique el Instituto Nacional de Estadística para el periodo enero 1999 a enero 2000, incrementado en 0,2 puntos.

Artículo 22. *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.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 23. *Criterios generales.*

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

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad.

Artículo 24. *Graduación de las faltas.*

A) Se 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. La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.
7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

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

B) Se considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa, durante tres días alternos al mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
6. Los daños y deterioros en las 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 I.T. 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 con la que «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Socie-

dad 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 25. *Sanciones.*

Uno. 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.

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

Tres. 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 24, apartado C), números 9 y 10, serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 26. *Excedencia maternal.*

Será obligatorio el reingreso en su puesto de trabajo de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

CAPÍTULO VII

Jubilación

Artículo 27. *Jubilación obligatoria.*

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

Artículo 28. *Jubilación anticipada.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 29.

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

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

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

Artículo 30. *Desarrollo profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

Este artículo perderá su vigencia a todos los efectos el 31 de diciembre del año 2000.

CAPÍTULO IX

Acción social

Artículo 31. *Becas.*

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 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 31.150 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

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

a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.

b) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.

c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.

d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de un millón de pesetas durante el período de vigencia del presente Convenio.

e) Las becas serán concedidas por una Comisión Mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del Centro de Trabajo documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre 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.

Artículo 32. *Seguro de vida.*

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores un seguro de vida, con una indemnización de 2.500.000 pesetas en caso de siniestro.

Disposición adicional única. *Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio.*

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

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

ANEXO NÚMERO 1

Tablas salariales 1999

Nivel salarial III: 1.453.683 pesetas/año.

Nivel salarial IV: 1.246.014 pesetas/año.

Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO NÚMERO 2

Reglamento del fondo social de préstamos

CAPÍTULO I

Artículo 1.

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

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 6.000.000 de pesetas. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del Fondo Social tendrán como tope las siguientes cantidades:

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

Más de doce meses de antigüedad, hasta 300.000 pesetas.

Más de nueve meses de antigüedad, hasta 200.000 pesetas.

Más de seis meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas.

Más de tres meses de antigüedad, hasta 50.000 pesetas.

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

Artículo 3. *Periodo de amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 24 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.

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

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

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

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

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

Artículo 5. *Preferencias.*

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Tramitación

Artículo 6. *Forma y motivación de la solicitud.*

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.

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

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

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

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

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

12799 *RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contienen los Acuerdos de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa».*

Visto el texto del acta, de fecha 16 de abril de 1999, en la que se contienen los acuerdos de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa» (código Convenio número 9006982) que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 19 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DEL ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN DEL III CONVENIO DE «BSN, SOCIEDAD ANÓNIMA, SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA»

Fecha reunión: 16 de abril de 1999.

Asistentes empresa: Don Rafael Fernández, doña Flora López y don Jesús Vega.

Asistentes Comité: Don Alfonso Escarate, don Jaime Ibáñez y don Juan de Dios Martínez.

Asesor: Don Santiago Barriocanal.

De acuerdo con el artículo 2 del III Convenio de «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa», acuerdan:

Primero.—Prorrogar por un año el tercer Convenio, a todos los efectos, a partir de su firma por las representaciones social y empresarial.

Segundo.—La duración de esta prórroga será de un año, desde el día 1 de enero de 1999 hasta el día 31 de diciembre de 1999.

Tercero.—Incrementar los conceptos retributivos contemplados en el artículo 11 del III Convenio Colectivo de «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa» en un 2,50 por 100, con carácter retroactivo desde el día primero de enero de 1999, quedando la tabla salarial para el año 1999 como se adjunta.

Cuarto.—A partir del 31 de diciembre de 1999 se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie dentro de los tres últimos meses de su prórroga.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, se firma el presente acuerdo.