

Documento nacional de identidad	Apellidos y nombre
52.368.881	Villalba Rodríguez, Vicente.
5.919.147	Villalón Barba, María del Valle.
35.311.088	Villalustre Hermida, Ana María.
28.439.264	Villamor Urban, Eduardo.
5.357.494	Villanúa Bernués, Alfredo.
25.965.874	Villanueva Guzmán, Cristóbal.
34.455.690	Villar Fernández, José Antonio.
16.811.478	Villar Mayor, Elena.
25.858.446	Villar Rodríguez, Antonio.
2.539.886	Villar Valero, Daniel.
73.097.495	Villarte Hernández, Francisco J.
14.895.222	Villasante Cano, María Isabel.
27.337.289	Villegas Lores, Agustín.
78.030.954	Villegas Pastor, Manuel B.
24.301.602	Villena Santacreu, Pedro José.
17.725.794	Viñas Irazo, Miguel Ángel.
39.322.508	Viu Graells, Silvia.
25.322.187	Vivancos Díaz, Eduardo.
9.604.428	Vivancos Roberto, Roberto.
7.223.579	Vivar Gozávez, Fernando.
8.950.628	Vivas Gómez, Carlos.
43.031.493	Vives Manera, Juan.
50.958.272	Vizcaino Galán, Miguel A.
14.538.249	Vizcarguenaga Gorostizaga, Jesús Alberto.
28.994.830	Vizcarro Blasco, Juan Andrés.
41.394.477	Vizcarro Miró, Pedro Carlos.
9.171.718	Viacayno Gálvez, Carlos I.
3.553.002.349	Wicke Laca, Ferdinand Joseph.
46.119.939	Xercavins Casas, María del Carmen.
40.319.258	Xifra Gironés, Francesc.
3.072.179	Yagüe Mayo, José María.
15.737.016	Yanguas Zardoya, José M.
5.112.447	Yáñez Serrano, José Luis.
15.378.388	Yarza Iglesias, Beatriz.
28.886.202	Ybarra Mencos, Francisco de Asís.
21.398.849	Yecora Barbera, José Luis.
39.851.780	Yeste Chinchilla, Rafael.
46.622.360	Yoldi Peñarroya, Xavier.
34.102.767	Yrizar Llanos, Ignacio.
11.372.464	Ys Pérez, José M.
2.622.663	Yunta Fernández, Jesús.
14.227.278	Zabala Aldecocca, Juan.
122.920	Zabala Larraz, José C.
14.939.465	Zalbidea Álvarez, Ignacio.
50.848.042	Zamarriego Izquierdo, Tomás G.
28.667.961	Zambrano González, Juan Antonio.
25.452.422	Zamorano Pérez, María de los Dolores.
13.749.554	Zapardiel García, Juan.
46.320.896	Zapata Carrascosa, Concepción.
11.812.313	Zapata del Campo, Gema.
5.653.678	Zapata Ruiz, Josefa P.
78.074.695	Zaragoza Canal, Francesc.
21.446.426	Zaragoza Pons, Antonio.
46.223.277	Zaragoza Rovira, Ignacio.
14.844.895	Zarauz Elguezábal, Jorge.
31.809.646	Zarco Guzmán, José.
9.302.326	Zarzuela Regueiro, Julio L.
33.530.634	Zeledón Martínez, Fernando A.
34.625.449	Zorrilla Lamas, Rosa María.
2.889.266	Zorzano García, Juana.
25.699.808	Zotano Fernández, María de la Luz.
15.251.231	Zuaznábar Amunárriz, Andrés.
15.946.661	Zuaznábar Fontecha, José Ángel.
35.773.433	Zubillaga Bereciartúa, Martín Gorka.
2.528.132	Zugasti Cabrillo, Pablo.
15.884.663	Zurbano Pérez del Notario, María Esther.
30.474.853	Zurera Delgado, Luis F.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20454 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «ALDEASA, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ALDEASA, Sociedad Anónima» (código de convenio 9000252), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA EL AÑO 1997

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa ALDEASA posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de ALDEASA incluidos en los ámbitos territorial y personal cualesquiera que sea las funciones que desempeñen.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

- Presidente, Consejeros y Secretario del Consejo de Administración.
- Director general, Directores de División, Directores, y todos aquellos trabajadores integrados en el grupo profesional I, que se define en el artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de la firma del mismo y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1997, sin perjuicio del carácter retroactivo de los incrementos salariales pactados al 1 de enero de 1997 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca.

Artículo 5. *Incremento salarial.*

El incremento salarial pactado en el presente Convenio para el año 1997 es del 2,5 por 100 sobre el salario mínimo garantizado, ayuda familiar y becas del 2 por 100 sobre condición más beneficiosa básica y complemento individual, todo ellos con efectos de 1 de enero de 1997 y respecto a los valores existentes en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1996.

Los incentivos de ventas regulados en el artículo 32.4 del presente Convenio Colectivo no serán objeto de revisión, como consecuencia del incremento experimentado en el SMG, hasta el 1 de agosto de 1997, no ha tenido tal revisión a efectos retroactivos.

Artículo 6. *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 pretenden 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.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta su revisión.

Artículo 7. *Garantías personales.*

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

Artículo 8. *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 negociadora del Convenio, que, a estos efectos, se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria del Convenio. Esta Comisión dará su interpretación del Convenio, cuando una de las partes estime que la aplicación dada a las normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán, además las siguientes:

- a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités 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; los 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 por cada sindicato más representativo, a designar por los trabajadores, así como igual número de asesores por parte de la empresa, podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o Vocal del Comité, baja en la empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes laborales o la empresa respectivamente.

Se nombrará un Secretario de la Comisión, por elección entre todos los Vocales, puesto que habrá 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.

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

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

Artículo 10. *Cumplimiento de condiciones.*

La empresa se compromete a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este Convenio, como todas las disposiciones legales que, dentro del ámbito laboral, 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 pacten.

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 empleados que propone para que durante la misma velen por el mantenimiento de los locales, custodia y conservación de las mercancías, maquinaria e instalaciones. De dicha relación podrá eliminar la empresa a aquellos trabajadores que no considere idóneos para esas funciones, nombrando en este caso sustitutos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización.*

Es 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 todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección o departamento y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsabilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instrucciones impartidas por la empresa.

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 afectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.1.4, del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, en el supuesto de que como consecuencia de la mecanización de los progresos técnicos que se den en los distintos puestos de trabajo se dé causa para la disminución de retribuciones o supresión de puestos de trabajo, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un período no inferior a treinta días.

Artículo 12. *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 éstas.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 13. *Disposiciones comunes.*

Los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su función y especialidad en el grupo profesional que lo califica.

Artículo 14. *Contratos formativos.*

a) En prácticas.—La empresa podrá contratar a trabajadores en prácticas dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo.

El salario establecido para los trabajadores en prácticas no será en ningún caso inferior al 80 por 100 del salario establecido en Convenio Colectivo por el primer año de duración del contrato y del 90 por 100 para el segundo año de duración del mismo.

b) Contrato de formación.—La empresa podrá efectuar contratos de aprendizaje única y exclusivamente para trabajadores del grupo profesional IV destinados a cubrir puestos de venta en las tiendas o de Auxiliar administrativo.

La contratación por aprendizaje se efectuará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, siendo el número de contratos en formación máximo que se podrá contratar conforme a la siguiente escala:

- Centros de menos de 50 trabajadores: Un contrato.
- Centros entre 51 y 100 trabajadores: Dos contratos.
- Centros entre 101 y 150 trabajadores: Tres contratos.
- Centros entre 151 y 200 trabajadores: Cuatro contratos.

La retribución del trabajador contratado en formación en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional legalmente establecido que le corresponda en función de la edad.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial es aquel por el que el trabajador se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo, siendo la retribución del trabajador proporcional a la jornada realizada.

Como norma general no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes, salvo circunstancias excepcionales que puedan concurrir, en cuyo caso se dará traslado de la contratación efectuada y motivos de la misma al Comité de Empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, incluyéndose entre tales a los fijos de carácter discontinuo, salvo aquellos que hayan sido compensados por la transformación de su contrato a tiempo total, tendrán un derecho preferente a ocupar las posibles plazas a jornada total del mismo grupo profesional y centro de trabajo, que fuera necesario cubrir.

Artículo 16. *Contrato de trabajo para trabajadores fijos discontinuos:*

Aquellos trabajadores que hayan venido siendo contratados por duración determinada durante dos o más temporadas correlativas en las tiendas de apertura temporal, tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

El llamamiento a trabajadores se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría profesional y a medida que las necesidades del tráfico demanden un mayor número de trabajadores y en función de la jornada contratada. La cesación de los servicios se llevará a cabo siguiendo el mismo orden, produciéndose por tanto el cese en primer lugar de los trabajadores de menor antigüedad.

Los períodos trabajados en virtud de contratos por tiempo determinado en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos, serán reconocidos a efectos de cómputo de antigüedad en la empresa, produciéndose repercusión económica por este concepto a partir de la fecha de formalización del contrato de trabajo.

En los supuestos de centros de trabajo que permanezcan abiertos durante todo el año, aquellos trabajadores que hayan sido contratados mediante contratos de duración determinada durante dos temporadas seguidas y coincidentes adquirirán la condición de fijos discontinuos, computándose a efectos de antigüedad los períodos trabajados en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos.

Artículo 17. *Conversión en indefinidos.*

Los trabajadores contratados por contratos de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, que hayan estado vinculados a la empresa durante más de tres años ininterrumpidos, adquirirán la condición de fijos.

Se excluyen de aplicación de lo anterior aquellos contratos de fomento de empleo para los que legalmente se haya ampliado su plazo de duración a cuatro años o cuatro años y medio, e igualmente se excluyen los contratos de sustitución o interinaje.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Grupos profesionales I y II: Seis meses.
- Grupos profesionales III y IV: Tres meses.
- Grupo profesional V: Quince días laborables.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 19. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

a) Trabajos de grupo profesional superior.—Cuando el trabajo lo haga preciso y siempre de manera temporal, el trabajador estará obligado a realizar funciones de grupo superior a las que correspondan al profesional que tuviera reconocido. 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.

El trabajador que realice funciones de grupo profesional superior tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre el salario del grupo profesional de origen y el de las funciones del grupo superior encomendado.

Artículo 20. *Trabajos de grupo profesional inferior.*

La empresa, por necesidad perentoria e imprevisible, podrá ordenar la realización de tareas correspondientes a grupo profesional inferior al que pertenezca el trabajador y por el tiempo imprescindible. El trabajador afectado mantendrá el salario y beneficios de su propio grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 21. *Criterios generales.*

Los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos 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 grupos 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 contemplan 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 grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 22. *Grupos profesionales.*

a) Grupo profesional I.—Trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de decisión y funciones de organización, planificación, ejecución y control.

Poseen un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizando labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

b) Grupo profesional II.—Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando sus tareas con autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

c) Grupo profesional III.—Trabajadores cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades que supongan un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados, y que puedan coordinar o supervisar el trabajo de un pequeño grupo de trabajadores.

d) Grupo profesional IV.—Aquellos trabajadores que aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, actitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

e) Grupo profesional V.—Trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional (comprendida la realización de trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores), así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

CAPÍTULO V

Modificación, suspensión y extinción del contrato

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

1. Traslado.—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 a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancias del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- 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.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo y en ellos se estará, en cuanto a redistribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la empresa.

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 justifiquen, la Dirección de la empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria, entre el personal de plantilla fija que reúna las debidas condiciones profesionales y de grupo profesional que el puesto de trabajo lo requiera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con ocasión del traslado forzoso, la empresa:

- Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje de él y su familia, así como la de los enseres.
- Una indemnización consistente en dos meses de salario.

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

2. Movilidad temporal.—Debido a las especiales circunstancias que concurren en la actividad comercial de la empresa que provoca la existencia de periodos de máxima actividad en determinados puntos de venta y disminuciones en otros que impiden el mantenimiento, con carácter general, de una plantilla fija para cada uno de los centros de trabajo, se establece la posibilidad de que la empresa, en atención a las circunstancias descritas anteriormente, pueda proceder a la adscripción temporal de los trabajadores a cualquiera de los centros que, situados en distinto término municipal, se encuentren a una distancia no superior a 100 kilómetros del centro en que habitualmente desempeñen sus funciones los trabajadores.

Tal adscripción podrá hacerse siempre que se comunique al trabajador afectado con una antelación mínima de quince días sobre la fecha en que deberá incorporarse al nuevo centro de trabajo.

La movilidad nunca podrá utilizarse como medida de carácter disciplinario, por lo que deberá establecerse un sistema rotativo entre los trabajadores adscritos a cada centro, al objeto de garantizar la no utilización, con carácter discriminatorio, de la movilidad pactada en el presente precepto.

El plazo máximo de duración de la adscripción a distinto centro del habitual será de un mes.

Con objeto de establecer el sistema de compensación por el desplazamiento al nuevo centro de trabajo se definen dos áreas de movilidad:

Zona A.—En ella se encuentran incluidos todos los centros de trabajo ubicados a una distancia máxima de 50 kilómetros del centro de trabajo habitual.

Zona B.—Se incluyen todos los centros de trabajo ubicados a una distancia entre 50 y 100 kilómetros del centro de trabajo habitual.

Los trabajadores que sean adscritos a un centro de trabajo distinto al habitual que se encuentre dentro de la zona A tendrán derecho a percibir una compensación, por desplazamiento, de 1.500 pesetas por cada día de desempeño de sus funciones en el nuevo centro de trabajo.

A los trabajadores que sean adscritos a un centro que se encuentre dentro de la zona B, se les abonará una compensación igual a 2.500 pesetas por cada día de desempeño de sus funciones en el nuevo centro de trabajo.

Las compensaciones anteriormente señaladas sólo serán abonadas en el supuesto de que el desplazamiento suponga una mayor distancia desde el lugar habitual de residencia del trabajador al nuevo centro de trabajo.

Artículo 24. *Permutas.*

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

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a la misma forma de provisión.
- Que los trabajadores que los pretendan cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres años.
- 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 podrá concederse otra a los mismos interesados.

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

Artículo 25. *Ascensos.*

Cuando la empresa decida cubrir un puesto de trabajo mediante el sistema de ascenso lo realizará por medio de uno de los siguientes procedimientos:

a) Libre designación de la empresa.—Será libremente designado por la empresa todo aquel personal encuadrado en el grupo profesional II, así como todos los puestos considerados de confianza, como, por ejemplo, personal adscrito a Presidencia, Dirección General, Secretarías de Dirección.

b) Pruebas de ascenso.—Para llevar a cabo dichas pruebas se nombrará una Comisión de ascensos, con sede en oficinas centrales, compuesta por dos miembros del Comité Intercentros y dos miembros representantes de la empresa.

Sus funciones consistirán en la propuesta de las pruebas de ascenso a realizar por los aspirantes, así como la valoración de las mismas. En caso de no haber consenso en la Comisión para la determinación del candidato idóneo, el informe personal del Jefe de centro (en los centros periféricos) o Jefe inmediato (en oficinas centrales) de la vacante a cubrir será determinante para la elección de aquél.

En el caso de que el personal que tenga derecho a percibir como complemento personal los conceptos de condición más beneficiosa básica y complementaria que se establecen en el artículo 33, sea ascendido a una categoría superior, tendrá derecho a percibir la diferencia existente en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1993 entre la categoría de origen y la nueva categoría profesional.

El abono de tal diferencia se efectuará mediante la regularización del salario base garantizado y la condición más beneficiosa básica, en las nuevas cuantías globales que resulten.

Artículo 26. *Preferencia en ascensos.*

Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, en igualdad de puntuación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios entre otros: Nivel de estudios realizados, participación en cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de ella con carácter específico para dicho puesto, o tener experiencia en puestos similares.

Artículo 27. *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 está obligado 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 desempeñe.

La empresa, en el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial deberá, con carácter previo a la adopción de una decisión negativa a la compatibilidad del trabajo realizado en ALDEASA con el de otra u otras empresas, solicitar informe al Comité de Empresa.

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, e igualmente tampoco podrá suscribir contrato alguno, en nombre de ALDEASA, con familiares dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad sin que exista autorización expresa por parte de la empresa.

Artículo 28. Excedencias.

a) Voluntaria.—Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo 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 reingreso 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 reingreso 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.

b) 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 entraña 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.

c) 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 solicitada.

Artículo 29. Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

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 solicitarse el reingreso 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, de prácticas, de formación y otros de duración convenida, debiendo mediar un plazo de preaviso de quince días en los casos en que así se exija legalmente, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.
7. Por jubilación.
8. Por declaración de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad laboral permanente para la profesión habitual.
9. En el caso del trabajador interino, por incorporación del trabajador sustituido.
10. Cualquiera otra establecida por la ley.

Artículo 30. Efectos de la extinción del contrato de trabajo.

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 pueda corresponderle por vacaciones o pagas extraordinarias.

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.

CAPÍTULO VI**Retribuciones****Artículo 31. Conceptos generales.**

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) Extrasalarial.

Los conceptos salariales serán los siguientes:

1. Salario mínimo garantizado.
2. Complementos personales.
3. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
4. Incentivos de ventas.
5. Complemento de puesto de trabajo.

Artículo 32.

1. Salario mínimo garantizado.—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 de este Convenio.

La cantidad que se establece en la tabla salarial lo es en cómputo anual, por lo que su distribución mensual se efectuará dividiendo la cantidad establecida entre 16 pagas.

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

El salario mínimo garantizado que para cada uno de los grupos profesionales se establece en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio Colectivo, integra en el mismo los anteriores niveles retributivos.

2. Complementos personales.—Son los que se derivan de las condiciones personales del trabajador:

2.1 Antigüedad.—Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, a razón de 5.300 pesetas por cada tres años de servicio en la empresa.

Tal cantidad se abonará en el mes en que se cumplan los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

A la cantidad resultante como consecuencia de la fórmula anteriormente establecida le resultarán de aplicación, en su caso, los topes máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que algún trabajador percibiera por el concepto de antigüedad una cantidad superior a la que resulte de aplicación conforme a lo establecido en este precepto, se le mantendrá tal cantidad como condición más beneficiosa que quedará congelada, hasta que, por aplicación de esta fórmula, se supere la cantidad anteriormente percibida.

2.2 Condición más beneficiosa básica.—Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo, como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios de ALDEASA, la denominada condición más beneficiosa básica, continuarán percibiendo la cuantía consolidada a 31 de diciembre de 1996, incrementada en un 2 por 100.

De la cuantía que por el concepto de condición más beneficiosa básica corresponda a cada trabajador con derecho a la percepción de tal concepto se absorberá la cantidad de 10.300 pesetas en el año 1997, que se compensará con incremento en idéntica cuantía del salario mínimo garantizado.

2.3 Condición más beneficiosa complementaria.—Los trabajadores que como consecuencia de la aplicación de los anteriores Convenios de ALDEASA vinieran percibiendo pluses tales como idioma, jefatura y juramento, establecidos en anteriores Convenios Colectivos, continuarán percibiendo las cantidades consolidadas por tales pluses a 31 de diciembre de 1993, abonándose bajo el concepto de «Condición más beneficiosa complementaria».

Este concepto salarial no podrá ser objeto de compensación y absorción con otras retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores.

2.4 Complemento individual.—Los trabajadores sujetos a la nueva estructura retributiva que perciban un complemento individual, cualquiera que fuere su naturaleza e instrumento de concesión, lo consolidarán en la cuantía existente con anterioridad a la integración de la prima voluntaria (complemento puesto de trabajo) en tal concepto salarial, como complemento salarial no compensable ni absorbible con los incrementos que se pacten en futuros Convenios Colectivos, pudiendo ser objeto de compensación y absorción en el supuesto de que el trabajador pasara a percibir los conceptos de condición más beneficiosa básica, complementaria, incentivos o comisiones de ventas.

La cuantía del complemento individual que se consolida para cada trabajador que tenga derecho a percibir tal concepto, a 31 de diciembre de 1996, se incrementará en un 2 por 100.

3. Complementos de vencimientos superior al mes.

3.1. Pagas extraordinarias.—Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cuyo importe para cada empleado corresponde a los conceptos salario mínimo garantizado más condición más beneficiosa básica para aquellos que vinieran percibiendo tal concepto.

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.
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.

4. Incentivo de ventas: Los trabajadores adscritos a los puntos de venta que no tengan derecho a percibir las denominadas condición más beneficiosa básica y condición más beneficiosa complementaria que se establecen en el artículo 30.2 del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir una retribución de carácter variable conforme al siguiente sistema de cálculo:

Incremento productivdad en el centro prestación de servicios acumulada del mes	Ventas del mes	Ventas de igual mes año anterior
	Plantilla media al último día del mes	Plantilla media al último día del mismo mes del año anterior

Una vez calculado el incremento de productividad conforme a la fórmula anterior, se abonará con carácter mensual en el mes siguiente al de cómputo un porcentaje sobre el salario mínimo garantizado anual, dividido entre 12, conforme a la siguiente escala:

Grupo profesional V

Incremento productivdad - Porcentaje	Porcentaje sobre salario mínimo garantizado año dividido entre 12
De > 0,1 a 1	2,5
De > 1 a 2	5,0
De > 2 a 3	7,5
De > 3 a 4	10,0
De > 4 a 5	12,5
De > 5 a 6	15,0
De > 6 a 7	17,5
De > 7 a 8	20,0

Resto de los grupos

Incremento productivdad - Porcentaje	Porcentaje sobre salario mínimo garantizado año dividido entre 12
De > 0,1 a 1	3,81
De > 1 a 2	7,62
De > 2 a 3	11,43
De > 3 a 4	15,24

Incremento productivdad - Porcentaje	Porcentaje sobre salario mínimo garantizado año dividido entre 12
De > 4 a 5	19,05
De > 5 a 6	22,86
De > 6 a 7	26,67
De > 7 a 8	30,48

Se excluirá del derecho a la percepción de la retribución variable a aquellos trabajadores que en el mes correspondiente hayan incurrido en alguno de los siguientes supuestos:

- 1.º Hayan tenido dos descuadres en caja, positivos o negativos, superiores a 2.500 pesetas cada uno de ellos.
- 2.º Hayan incurrido en dos o más faltas injustificadas de puntualidad superiores a diez minutos cada una de ellas.
- 3.º Se les haya impuesto una sanción por falta grave o muy grave.
- 4.º Hayan acumulado en un período de doce meses consecutivos tres sanciones por falta leve, en cuyo caso se perderá el derecho a percibir la retribución variable en el primer mes a que tuviera derecho después de haberse impuesto la tercera sanción por falta leve.
- 5.º Más de cinco ausencias, incluso justificadas, en el mes correspondiente. Se excluyen vacaciones, permisos retribuidos del artículo 41.b), del Convenio Colectivo, permiso de lactancia y horas sindicales.

El importe de las exclusiones que se produzca como consecuencia de la aplicación de los apartados anteriores se repartirá en cada centro de trabajo proporcionalmente entre los perceptores de los incentivos de ventas, entrando en vigor la presente condición al mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

La empresa, en consideración a las circunstancias especiales que puedan concurrir en algunos centros de venta podrá establecer sistemas de retribución variable basados en las ventas individuales sobre la base de que el objetivo de la cuantía a percibir por tales sistemas retributivos sea homologable a la fijada con carácter general en el presente artículo.

El referido sistema de ventas individuales, durante los dos primeros años de vigencia podrá ser modificado por la empresa para adecuarlo a las nuevas circunstancias que se produzcan, garantizando a los trabajadores afectados por este sistema una percepción mínima del 80 por 100 de la que hubiere correspondido bajo el sistema general de incentivos, percibiéndose tal porcentaje en proporción a las ventas realizadas por cada trabajador.

El personal que perteneciendo a los puntos de venta realicen funciones de carácter administrativo o en el almacén, percibirán igualmente la parte de retribución variable que les corresponda en función del sistema establecido con carácter general.

Los trabajadores que hasta la fecha de la firma del presente Convenio hayan venido estando sujetos a un sistema de incentivo de ventas continuarán manteniendo el referido sistema en idénticas condiciones a las aplicadas hasta el momento, si bien pasará a abonarse con carácter mensual en vez de trimestral y a efectos de posible exclusión se aplicarán los criterios objetivos pactados en el presente artículo.

Artículo 33. Compensación por trabajos nocturnos.

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna a razón de una hora y diez minutos hasta que el cómputo anual de horas de trabajo efectivas alcance mil setecientos sesenta y seis horas, considerándose como extraordinarias el exceso. El cómputo de tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas.

Artículo 34. Retribuciones extrasalariales.

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 treinta 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 treinta días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad de 74.550 pesetas/mes.

3. Transporte.—El personal de las tiendas libres de impuestos 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 hayan utilizado otro medio de transporte sufragado por la empresa.

4. Comida en oficinas centrales.—Los empleados de oficinas centrales percibirán una ayuda para comida consistente en 5.100 pesetas, con objeto de compensar la jornada partida que realizan los lunes.

Tal cantidad se percibirá única y exclusivamente por el período de once meses, excluyéndose las vacaciones, así como en caso de baja por enfermedad, absentismo o cualquier otra causa que supere siete días al mes, se deducirá la parte proporcional correspondiente a la «Ayuda de comida».

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Mejorando lo dispuesto en el artículo 29 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 perentorias, la empresa podrá recabar informe no vinculante del Comité o Delegados de personal de cada centro de trabajo.

Artículo 36. Pago de haberes.

El pago del salario se efectuará mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o de ahorro que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales que se descontarán de la liquidación mensual.

Artículo 37. Prestación por matrimonio y natalidad.

La empresa abonará a sus trabajadores cuando contraigan matrimonio la cantidad de 30.000 pesetas.

Igualmente la empresa abonará la cantidad de 30.000 pesetas por el nacimiento de hijo.

Artículo 38. 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 conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100 por 100 de la retribución fija que el trabajador estuviese 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 ese empleado es apto para el desarrollo de su 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 dieciocho meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las personas cuyo complemento de prestaciones sea suspendido.

CAPÍTULO VII

Jornada, permisos y vacaciones

Artículo 39. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de mil setecientas sesenta y seis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Con carácter anual se establecerá para cada centro de trabajo el horario general del mismo. Dicho horario, debido a la variación que sufre la actividad comercial de la empresa, podrá ser modificado por la empresa en función de las necesidades que se produzcan, pudiéndose efectuar prolongaciones de jornada hasta un máximo de doce horas diarias con respeto de los descansos legalmente establecidos y siempre que tales prolonga-

ciones de jornada sean compensadas con disminuciones en períodos de menor actividad, de modo que en ningún caso la jornada ordinaria supere las mil setecientas sesenta y seis horas anuales pactadas.

La compensación de las horas realizadas en exceso se efectuará dentro de los quince días siguientes a la fecha de su realización y siempre que el trabajador tenga derecho a una jornada completa de descanso.

La prestación de servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrá carácter totalmente voluntario, en las condiciones que se determinen en su momento por la empresa.

En el supuesto de modificaciones de horarios habrá que compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que en su caso se les pudiera ocasionar, no generando en ningún caso derechos adquiridos las tolerancias que se deriven de la facultad de modificación de horarios.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Las horas trabajadas en exceso sobre las establecidas en el horario de cada centro de trabajo tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo su realización obligatoria en el caso de las efectuadas para realizar inventarios y balances, y compensándose las mismas con descansos en el siguiente trimestre a la fecha de su realización.

Con carácter excepcional, en aquellos supuestos en los que por razones organizativas resulte imposible la compensación con descanso y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, serán abonadas con el importe de la hora ordinaria calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SMG + CBB + CBC \times 16 + A \times 12}{1.766} \times 125 \text{ por } 100$$

SMG: Salario mínimo garantizado.

CBB: Condición más beneficiosa básica.

CBC: Condición más beneficiosa complementaria.

A: Antigüedad.

Artículo 41. Permisos.

A) Permisos sin sueldo.—La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos sin sueldo a los trabajadores, por el periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse.

Corresponde a la empresa su otorgamiento en función de las necesidades productivas que se den en el centro de trabajo en el que se solicite el permiso.

El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición. En todo caso, corresponde a la Dirección de la empresa su otorgamiento.

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.

B) 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) Su no disfrute dentro del año natural supone su pérdida.

c) No pueden ser compensados económicamente.

d) Serán solicitados previamente al Jefe del centro o departamento y sometidos a posterior autorización por la Dirección de Recursos Humanos.

e) Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días de permiso, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir tal ausencia.

C) Permiso retribuido.—Mejorando lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la concesión de permiso retribuido de tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En el anexo I se incluye cuadro especificativo del parentesco relativo a los grados de consanguinidad y afinidad que da derecho a los permisos establecidos en el apartado anterior.

D) Lactancia.—Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

Artículo 42. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen 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.

Si durante el disfrute de vacaciones el trabajador sufriera una enfermedad grave, que conlleve hospitalización, no será computado el período de dicha hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho período será disfrutado cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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.

En oficinas centrales el cómputo se efectuará como la diferencia entre el primero y el último día laborable de cada período.

La empresa podrá no autorizar períodos vacacionales por necesidades de trabajo, en especial en aquellos centros de trabajo que dependan del tráfico turístico se excluirán como períodos de vacaciones los de mayor actividad de la empresa.

El personal que se incorpore a la empresa dentro del año natural, disfrutará el período vacacional proporcional al que 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 corresponda, 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 un centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación del anterior Convenio Colectivo, por el hecho de disfrutar sus vacaciones en períodos de menor actividad tenían derecho a ocho días más de vacaciones anuales sobre las establecidas con carácter general, continuará manteniendo tal derecho como condición más beneficiosa de carácter personal.

Artículo 43. Jubilación.

A) 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.

Percibirán una indemnización variable en función de los años de servicio, como se detalla a continuación:

De cinco a ocho años: 40 por 100 salario anual.

De ocho a once años: 50 por 100 salario anual.

Más de once años: 60 por 100 salario anual.

B) 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 supeditada a la aceptación de la jubilación por parte de la empresa, cuya cuantía será variable en función de la edad del solicitante, conforme se detalla seguidamente:

Edad	Indemnización
60 años	130 por 100 salario anual.
61 años	120 por 100 salario anual.
62 años	110 por 100 salario anual.
63 años	100 por 100 salario anual.
64 años	90 por 100 salario anual.

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 44. Competencia.

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la empresa, que la ejercerá, bien directamente o a través del Jefe de Área de Recursos Humanos o Jefes de centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director de Recursos Humanos, y en las leves el Jefe de Área de Recursos Humanos, los Jefes y responsables de centro o persona en quien el Director de Recursos Humanos delegue. De la im-

sición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o Delegados de personal del centro de trabajo.

Artículo 45. Concepto.

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 Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Artículo 46. Graduación de las faltas.

A) Se considerarán faltas leves:

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

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo o a los cursos de formación organizados 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 a que se refiere el artículo 41 de este Convenio, durante tres días alternos en un 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. El quebranto del secreto profesional.
7. Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
8. El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 en relación con incompatibilidades.
9. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

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 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. El abuso de autoridad, considerándose como tal, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
6. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
7. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.
8. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destruir o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes,

mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.

9. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.

10. Incurrir en infracción de la legislación sobre contrabando, o no ajustar su conducta en todo momento, a cuantas prescripciones en este orden se señalen por las autoridades de aduanas o por la empresa.

11. Tomar, usar o adquirir productos o artículos de las tiendas de ALDEASA, o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

12. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

13. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

14. Incurrir en infracción de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo realizando actividades que en el citado precepto se declaran incompatibles, o realizar contratos con familiares sin contar con la debida autorización de la empresa.

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 47. 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. 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 39, apartado C), números 10 y 11 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.

Artículo 48. Expediente sancionador.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones, por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario.

En las sanciones por faltas graves y 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.

Artículo 49. Resolución.

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

El instructor 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 pasará pliego de cargos al expedientado, si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobrecimiento.

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 a la empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido de un trabajador, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, el Comité de Empresa, Delegado de personal o Delegado sindical deberá ser informado. En cualquier caso el trabajador podrá solicitar la asistencia y presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 50. 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.

CAPÍTULO IX

Seguridad, salud laboral y formación

Artículo 51. Seguridad en el trabajo.

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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 y a la salud laboral.

Artículo 52. Salud laboral.

Anualmente todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Dichos reconocimientos serán obligatorios para todo el personal. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Artículo 53. Uniformes.

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezca la empresa. A tal efecto la empresa facilitará al personal de atención directa al público, dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

Al personal de almacenes y otras instalaciones semejantes se les suministrarán 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.

Artículo 54. Formación.

La empresa potenciará la realización de cursos de formación y 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.

A estos efectos se confeccionará anualmente un plan de formación que la Dirección de la empresa remitirá al Comité Intercentros para su informe, pudiendo éste proponer nuevos cursos para la mejora del mismo.

Los cursos, una vez aprobados por la Dirección de la empresa, tendrán carácter obligatorio para el personal afectado, realizándose, en lo posible, dentro de la jornada laboral, y en caso de que por necesidades de organización se realicen fuera del horario de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a una compensación económica o a su sustitución por descansos en tiempo equivalente al empleado en la realización de los cursos, siempre que las horas de formación unidas a la jornada laboral efectivamente realizada por el trabajador supongan superación de la jornada anual establecida en el Convenio en mil setecientos sesenta y seis horas.

CAPÍTULO X

Derechos de representación colectiva

Artículo 55. 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.

Las relaciones entre la empresa y el 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.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas sindicales en uno o más miembros del Comité de Empresa siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario.

Artículo 56. *Comité Intercentros.*

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

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.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo que los haya designado.

Artículo 57. *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 afecten o puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

1. Discutir los Convenios y revisiones salariales de los mismos.
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 formulen 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 los niveles salariales y los grupos profesionales contemplados en el presente Convenio.

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 pueda desarrollar eficazmente.

Artículo 58. *Reuniones.*

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.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, en que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada 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.

Los miembros del Comité Intercentros que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte.

CAPÍTULO XI

Acción social

PROTECCIÓN FAMILIAR

Artículo 59. *Cuantía.*

Con efectos del día 1 de enero de 1997 se fija una ayuda mensual en razón de la familia de 4.034 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.

Artículo 60. *Beneficiarios.*

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, 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.

Artículo 61. *Condiciones especiales.*

Podrán 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 perceptor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

Artículo 62. *Derecho a la asignación.*

Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualesquiera de los cónyuges, 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 motivada 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 61, si tuvieran derecho a prestaciones económicas en 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.

Artículo 63. *Requisitos formales.*

El personal con esposa e hijos que tenga 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, etcétera.

Independientemente de esa comunicación deberán realizar la declaración anual de situación familiar.

Artículo 64. *Becas.*

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de veintitrés, de todo el personal de la empresa con más de doce 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 32.022 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año. Esta cantidad se incrementará en un 25 por 100 en los casos de familia numerosa de primera categoría, en un 50 por 100 para las de la segunda, y en un 75 por 100 para las de honor.

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 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 Intercursos.

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

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del centro de trabajo, documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre cuatro y veintitrés años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Artículo 65. Condiciones excepcionales.

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de veintitrés años sin pasar de los veinticinco, 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 la Dirección de Recursos Humanos, adjuntando al mismo todos los recibos satisfichos 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.

Artículo 66. Personal con capacidad disminuida.

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la empresa al trabajador que, por sus deficiencias físicas o psíquicas, no se halle en situación de dar rendimiento normal en su puesto de trabajo, extremo éste que se acreditará mediante certificado del facultativo que corresponda, la empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente, si existe, disponible.

Artículo 67. Seguro de accidentes.

La empresa tendrá suscrito un seguro de accidentes para todos los trabajadores, determinando para cada uno de ellos, indemnizaciones de 5.000.000 de pesetas en caso de muerte o invalidez.

Artículo 68. Seguro de vida.

La empresa deberá suscribir un seguro de vida para todos los trabajadores, fijándose una indemnización de 2.500.000 pesetas para el caso de muerte o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 69. Cláusula de garantía.

En el supuesto de que se produzca la extinción de un contrato de trabajo de carácter fijo y fijo discontinuo, de un trabajador que como consecuencia de la aplicación de Convenios anteriores tuviera consolidado un salario superior al mínimo garantizado fijado en este Convenio Colectivo, la empresa se obligará a sustituir el referido contrato de trabajo por otro con idéntico nivel salarial al del trabajador sustituido.

Se excepcionan de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior los supuestos de extinción de contrato por fallecimiento, jubilación e invalidez en cualquier grado.

Podrán establecerse pactos individuales mediante los cuales los trabajadores sujetos a la estructura salarial establecida en anteriores Convenios se incorporen a la nueva estructura salarial fijada en el presente, siempre que con carácter previo se pacte con el Comité de Empresa las condiciones generales que habrán de regir tales pactos individuales que deberán estar basados en la voluntariedad, la no discriminación y el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las partes.

CAPÍTULO XIII

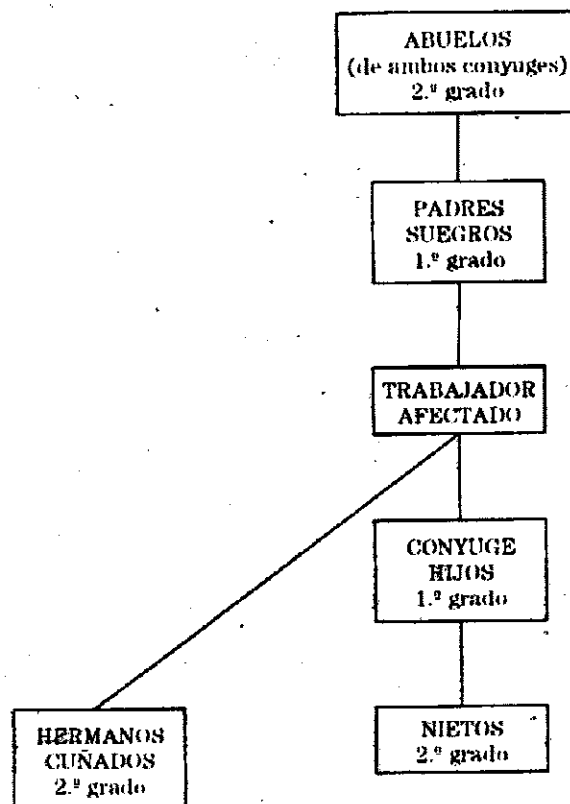
Disposiciones transitorias

Disposición transitoria única.

Para el año 1997 se establece una prima de objetivos en la cuantía de 10.000 pesetas lineales, abonable en proporción a la jornada de trabajo contratada y con un período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre de 1997, con carácter no consolidable, que sería abonada en el mes siguiente al cierre del ejercicio, siempre que el resultado de explotación obtenido por el grupo de empresas fuera superior al 10 por 100 respecto al obtenido en 1996.

ANEXO 1

1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad



ANEXO 2

Reglamento del fondo social de préstamos de ALDEASA

CAPÍTULO I

Artículo 1.

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de ALDEASA.

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 40.000.000 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:

- Más de doce meses de antigüedad, hasta 300.000 pesetas.
- Más de nueve meses de antigüedad, hasta 200.000 pesetas.
- Más de seis meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas.
- Más de tres meses de antigüedad, hasta 50.000 pesetas.

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

Artículo 3. *Período de amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los treinta meses o cuarenta pagas 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 con un interés del 5,5 por 100 anual, con efectos del 1 de agosto de 1997, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

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

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

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

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

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

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

Artículo 5. *Preferencias.*

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

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

Tablas salariales 1997

Grupo profesional	Total mes Pesetas	Pagas extras * 4 Pesetas	Total anual Pesetas
II	153.538	153.538	2.456.604
III	125.724	125.724	2.011.584
IV	95.497	95.497	1.527.956
V	84.032	84.032	1.344.512

Otros conceptos

Ayuda familiar: 4.034 pesetas.
Becas de estudio: 32.022 pesetas.

Dietas

Superior a veinticuatro horas:

Grupo II: España, 5.566 pesetas; extranjero, 9.765 pesetas.
Grupos III, IV y V: España, 4.174 pesetas; extranjero, 4.545 pesetas.

Inferior a veinticuatro horas:

Grupo II: Dos comidas, 5.566 pesetas; una comida, 3.340 pesetas.
Grupos III, IV y V: Dos comidas, 4.174 pesetas; una comida, 2.505 pesetas.

Kilometraje: 25 pesetas/kilómetro.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20455 RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 2.588/1994, promovido por -Grupp Internacional, Sociedad Anónima-.

En el recurso contencioso-administrativo número 2.588/1994, referente al expediente de marca número 1.731.777/0, interpuesto ante el Tribunal