

de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas. La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—El representante de la Comunidad Autónoma, Francisco Muñoz Ramírez.

**17195** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige el error en la de 4 de julio, por la que se ordenaba el registro y publicación de la revisión salarial del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún Nivel Concertado o Subvencionado.*

Advertido error en la Resolución por la que se ordenaba el registro y publicación de la revisión salarial del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún Nivel Concertado o Subvencionado, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2000, en el «Boletín Oficial del Estado» número 177, de 25 de julio de 2000.

Esta Dirección General resuelve proceder a la siguiente rectificación:

En la página 26523, columna izquierda, en el primer párrafo, línea séptima, donde dice: «..., y de otra, por las centrales sindicales USO y FETE-UGT, ...», debe decir: «..., y de otra, por las centrales sindicales USO, FETE-UGT y FSIE, ...».

Madrid, 4 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**17196** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima», para los años 2000-2002.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima», para los años 2000-2002 (código de Convenio número 9009312), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2000, 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 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA LOS AÑOS 2000-2002

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Aldeasa ubicados en España, 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 cualquiera que sea las funciones que desempeñen.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirá 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 23 del presente Convenio.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, entrará en vigor en el momento de su firma, sin perjuicio del carácter retroactivo de los incrementos salariales pactados, al 1 de enero de 2000 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca.

El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, si bien en lo relativo al sistema de retribución variable la Comisión de Seguimiento a que se refiere el anexo IV del presente Convenio podrá incorporar las modificaciones que acuerde por mayoría en relación al funcionamiento del referido sistema.

##### Artículo 5. *Incremento salarial.*

Año 2000: Con efectos 1 de enero de 2000 el salario mínimo garantizado se incrementará en los porcentajes que a continuación se indican:

- Grupo II: 2,50 por 100.
- Grupo III: 2,75 por 100.
- Grupo IV: 3 por 100.
- Grupo V: 3 por 100.

Los conceptos condición más beneficiosa básica, ayuda familiar y becas se incrementarán en un 3 por 100.

El salario mínimo garantizado experimentará con efectos 1 de enero de 2000 un incremento de 70.000 pesetas lineales al año.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el concepto condición más beneficiosa básica, verán reducido el importe del referido concepto, una vez efectuado el incremento salarial porcentual pactado, en idéntica cuantía al incremento lineal que se pacta para el salario mínimo garantizado.

Los empleados de Oficinas Centrales que perciban complemento individual, verán incrementado dicho concepto en un 3 por 100, siempre que dichos trabajadores no perciban la Condición más Beneficiosa Básica.

Años 2001 Y 2002: Con efectos de 1 de enero de los años 2001 y 2002, los conceptos salario mínimo garantizado, condición más beneficiosa básica, ayuda familiar y becas se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para los referidos años más el 0,75 por 100.

El salario mínimo garantizado experimentará con efectos 1 de enero de 2001 un incremento de 70.000 pesetas lineales al año y con efectos 1 de enero de 2002 un incremento de 70.000 pesetas lineales al año.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el concepto condición más beneficiosa básica verán reducido el importe del referido concepto, una vez efectuados los incrementos salariales porcentuales pactados, en idéntica cuantía al incremento lineal que para cada año se pacta para el salario mínimo garantizado.

##### Revisión salarial:

Año 2000: En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre de 2000 supere el 2,5 por 100 de incremento, se efectuará una revisión salarial de los conceptos salario mínimo garantizado, condición más beneficiosa básica, ayuda familiar y becas en la diferencia existente entre el IPC real según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y el 2,5 por 100 de incremento pactado.

La revisión salarial se efectuará con efectos 1 de enero de 2000 y sobre los importes que los conceptos objeto de revisión tenían a 31 de diciembre de 1999.

Años 2001 y 2002: En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2001 y/o a 31 de diciembre de 2002, el IPC real constatado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya supere al IPC inicialmente previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial por la diferencia existente con efectos de 1 de enero de 2000 y/o 1 de enero de 2001 sobre los importes que tenían los conceptos salario mínimo garantizado, condición más beneficiosa básica, ayuda familiar y becas a 31 de diciembre de 2000 y/o 2001.

**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, con excepción de aquellas cláusulas en las que expresamente se prevea su no subsistencia en caso de prórroga del Convenio.

**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 los sindicatos firmantes del Convenio.

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.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en las oficinas centrales de la compañía en la calle Ayala, 42 de Madrid.

**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, uno-cuatro, del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, en el supuesto de que como consecuencia de la mecanización o de los progresos técnicos que se den en los distintos puestos de trabajo se de 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.**

1.a) En prácticas: La empresa podrá contratar a trabajadores en prácticas, cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de Los Trabajadores, si bien tales contrataciones sólo podrán realizarse para puestos de trabajo encuadrados en el grupo profesional II.

El salario establecido para los trabajadores en prácticas no será en ningún caso inferior al 90 por 100 del salario establecido en Convenio Colectivo.

1.b) Contrato de formación: La empresa podrá efectuar contratos de formación 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 artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de aprendices máximo que se podrá contratar conforme a la siguiente escala:

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

La retribución del aprendiz en ningún caso será inferior al salario mínimo garantizado establecido para el grupo IV.

#### 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.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias que en ningún caso podrán exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas y sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y complementarias pueda exceder del 77 por 100 de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.

Las horas complementarias podrán distribuirse con carácter trimestral en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La consolidación de las horas complementarias se realizará en el primer tramo en un 35 por 100 de la media anual de las realizadas en los primeros dos años y en un 45 por 100 de la media anual de las realizadas en los siguientes dos años.

El trabajador contratado a tiempo parcial, incluyéndose entre tales a los fijos de carácter discontinuos, que hubieran prestado servicios durante tres o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en el mismo puesto, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que la empresa publicara la existencia de vacante.

#### 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.

Durante la temporada en que se produzca el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos no se podrá proceder a la contratación mediante empresas de trabajo temporal, hasta que no se produzca el llamamiento de la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos del centro de trabajo correspondiente.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a tres temporadas tendrán derecho pre-

ferente a ocupar los puestos de trabajo fijos ordinarios a tiempo completo o a tiempo parcial que se produzcan en el centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo.

La empresa, previa comunicación a los trabajadores afectados, deberá publicar la existencia de la vacante en el tablón de anuncios y se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de siete días, pudiendo concurrir a ella todos los trabajadores que reúnan el requisito de tener más de tres años de antigüedad en la empresa. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos que hayan concurrido a la plaza.

#### Artículo 17. *Contrato de obra o servicio.*

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, debido a las circunstancias concurrentes en el sector en el que desarrolla su actividad «Aldeasa, Sociedad Anónima», se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias dentro de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

- a) Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros.
- b) Consolidación comercial como consecuencia de la apertura de una nueva tienda o de la ampliación de la superficie comercial de las tiendas actualmente en servicio, pudiendo producirse la contratación durante los veinticuatro primeros meses desde la apertura de la tienda o de la ampliación.

Mediante esta modalidad contractual y a través de un único contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de una o más de las tareas descritas con una duración máxima de doce meses.

#### Artículo 18. *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 los contratos de sustitución o interinaje.

#### Artículo 19. *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:

- Grupo profesional I y II: Seis meses.
- Grupo profesional 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 20. *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 rebasasen 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 21. *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 22. *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 23. *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, (comprendido la realización de trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores), así como aquéllos que requieren una aportación de esfuerzo físico.

## CAPÍTULO V

**Modificación, suspensión y extinción del contrato**Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

a) 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) A instancias del interesado, formulada por escrito.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

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

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 retribuciones 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:

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

b) 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.

b) Movilidad temporal: Debido a las especiales circunstancias que concurren en la actividad comercial de la empresa que provoca la existencia de períodos 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 deberán 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 kms. del centro de trabajo habitual.

Zona B) Se incluyen todos los centros de trabajo ubicados a una distancia entre 50 y 100 kms. 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 1.541 pesetas o 9,26 euros 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 abonarán una compensación igual a 2.569 pesetas o 15,44 euros por cada día de desempeño de sus funciones en el nuevo centro de trabajo.

Las compensaciones anteriormente señaladas se incrementaran en los años 2001 y 2002 en el IPC previsto por el gobierno más el 0,75 por 100 y 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 25. *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:

a) Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a la misma forma de provisión.

b) Que los trabajadores que los pretendan cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres años.

c) Que 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 esta 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 26. *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 cabo dichas pruebas se nombrará una Comisión de ascensos, con sede en OO.CC., compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y tres 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 OO.CC.) de la vacante a cubrir será determinante para la elección de aquel.

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 27. *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 28. *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 29. *Excedencias.*

a) Voluntaria: Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a dos años ni superior a cinco para asuntos personales. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su modalidad y categoría en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios. El reintegro en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reintegro en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

En el caso de no existir vacante de la categoría del trabajador excedente en su propio centro de trabajo, la empresa podrá ofrecerte, 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 entrañe 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) Para cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o por acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

La reincorporación será obligatoria, siempre que se notifique a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista de reincorporación.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad, lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Para cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia de hasta un año de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

La reincorporación será obligatoria, siendo el período de excedencia computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad, lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 30. *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 reintegro en los plazos previstos en este Convenio, o en la Ley.
6. Por expiración del plazo señalado en el contrato, si se trata de contratos eventuales por obra o servicio determinado, fijos de carácter discontinuo, 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. Cualquier otra establecida por la ley.

#### Artículo 31.

Los efectos de la extinción del contrato de trabajo son:

1. La liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador y las partes proporcionales positivas o negativas que puedan corresponderles por vacaciones o 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 32. *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) Extra-salarial.

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 33.

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 o 31,85 euros, 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 12 mensualidades.

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 1999, incrementada en un 3 por 100, y sobre dicho resultado se absorberá la cantidad de 70.000 pesetas.

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».

Igualmente los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad por la que estén contratados, que a la firma del Convenio Colectivo estuvieran prestando sus servicios en los distintos centros de trabajo ubicados en los aeropuertos, percibirán con efectos del primer día del mes siguiente a la firma del Convenio, como consecuencia de la supresión del plus de transporte, las cantidades que se señalan para cada uno de los centros de trabajo en el anexo 3 del presente Convenio.

Tales cantidades se percibirán a título personal y no generarán derecho alguno para trabajadores que se incorporen con posterioridad a la fecha de firma del Convenio a la empresa.

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.

Los empleados de oficinas centrales que perciban complemento individual, con efectos 1 de enero de 2000, verán incrementado dicho concepto en un 3 por 100, siempre que dichos trabajadores no perciban la condición más beneficiosa básica.

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 siguientes.
4. Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.
5. Retribución variable: Los trabajadores adscritos a los puntos de venta, almacenes y almacenes reguladores tendrán derecho a la percepción de una retribución variable que se calculará en función de los criterios que se establecen en el anexo 4 del presente Convenio Colectivo.

El importe máximo de retribución variable a percibir para los trabajadores adscritos a los grupos II, III y IV, que no tengan derecho a percibir el concepto de condición más beneficiosa básica será del 40 por 100 del salario mínimo garantizado y para los trabajadores adscritos al grupo V del 26,5 por 100 del salario mínimo garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto condición más beneficiosa básica, el importe máximo a percibir será del 6,56 por 100 del salario mínimo garantizado más condición más beneficiosa básica.

La retribución variable se percibirá, en su caso, en doce mensualidades y el módulo de cálculo para los porcentajes máximos a percibir será el resultante de dividir el salario mínimo garantizado anual y en su caso condición más beneficiosa básica anual entre doce.

La empresa garantizará que en todo caso y con independencia de lo que resulte del nuevo sistema de retribución variable cada centro de trabajo abonará en concepto de retribución variable y cómputo anual, como mínimo, el 50 por 100 de lo pagado en concepto de incentivos en el año 1998 en el referido centro de trabajo. Para ello, trimestralmente, se hará el cálculo correspondiente y se abonará a cuenta la cantidad que en su caso proceda, regularizándose con carácter anual sin que en ningún caso proceda devolución de cantidades por parte de los trabajadores.

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 tres descuadres en caja, positivos o negativos, superiores a 4.000 Ptas. o 24,04 Euros, 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, que haya adquirido firmeza.
- 4.º Hayan acumulado en un período de doce meses consecutivos tres sanciones por falta leve que hayan adquirido firmeza, en cuyo caso se perderá el derecho a percibir la retribución variable en el primer mes a que tuviera derecho después de haber adquirido firmeza la tercera sanción por falta leve.
- 5.º Más de cinco ausencias, incluso justificadas, en el mes correspondiente. Se excluyen vacaciones, accidente de trabajo, 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.

Artículo 34. *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 1.766 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 35. *Retribuciones extra-salariales.*

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

1. Dietas: Todo desplazamiento del centro de trabajo habitual, ordenado por la empresa, igual o inferior a 30 días, a cualquier población o país, devengará dietas en la forma y condiciones que tenga establecidas la empresa.

2. Sobresueldo: Cuando el desplazamiento se realice a tiendas de apertura temporal o por cualquier otra causa, ordenado por la empresa, siempre que se efectúen a población distinta a la de su residencia habitual y tenga una duración superior a treinta días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad de 74.550 pesetas/mes o 448,05 euros.

4. Comida en oficinas centrales: Los empleados de OO.CC., percibirán una ayuda para comida consistente en 5.100 pesetas o 30,65 euros, 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».

Alternativamente los trabajadores de oficinas centrales podrán solicitar el derecho a un ticket de comida por valor de 1.300 pesetas o 7,81 euros, que se entregará por cada una de las comidas de los lunes que realicen jornada partida. Tal solicitud tendrá carácter definitivo y no existirá posibilidad de alternar ambos sistemas.

Artículo 36. *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 37. *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 38. *Prestación por matrimonio y natalidad.*

La empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio la cantidad de 30.000 pesetas o 180,30 euros.

Igualmente la empresa abonará la cantidad de 30.000 pesetas o 180,30 euros por el nacimiento de hijo.

Artículo 39. *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 cien por cien 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 18 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 40. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil setecientos 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 un calendario con turnos rotativos. Dicho calendario, 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 prolongaciones de jornada sean compensadas con disminuciones en períodos de menor actividad, de modo que en ningún caso la jornada ordinaria supere las 1.766 horas anuales pactadas. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser consultadas previamente al Comité de Empresa del centro afectado, no teniendo tal consulta carácter vinculante. Las variaciones de horarios se comunicarán a los trabajadores afectados con siete días de antelación a su entrada en vigor, salvo que sea aceptada por el trabajador con carácter voluntario.

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 41. *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:

$$\frac{S.M.G. + C.B.B. + C.B.C. \times 16 + A \times 12}{1.766} \times 25 \text{ por } 100$$

S.B.G. = Salario mínimo garantizado.

C.B.B. = Condición más beneficiosa básica.

C.B.C. = Condición más beneficiosa complementaria.

A = Antigüedad.

Artículo 42. *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 período 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:

- No podrán ser acumulados a los días de vacaciones.
- Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- No pueden ser compensados económicamente.
- Serán solicitados previamente al Jefe del centro o Departamento y sometidos a posterior autorización por la Dirección de Recursos Humanos.
- 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 ET se acuerda la concesión de permiso retribuido de 3 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.

Igualmente los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido, para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El permiso por matrimonio, podrá acumularse a vacaciones, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

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

#### Artículo 43. *Reducción por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o quien tenga a su cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 44. *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 cada uno de ellos.

Si durante el disfrute de las 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. No obstante en todos los centros de trabajo, al menos el 2% de la plantilla podrá disfrutar de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el período vacacional proporcional al que por su permanencia en la Empresa le corresponda ese año.

Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un período vacacional superior al que realmente le 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 esta-

blecido 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 8 días más de vacaciones anuales sobre las establecidas con carácter general, continuarán manteniendo tal derecho como condición más beneficiosa de carácter personal.

#### Artículo 45. *Jubilación.*

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

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

- De 5 a 8 años: 40 por 100 salario anual.
- De 8 a 11 años: 50 por 100 salario anual.
- Más de 11 años: 60 por 100 salario anual.

B) Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma tendrán derecho a la percepción de una indemnización 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 — Salario anual (Porcentaje)
60	130
61	120
62	110
63	100
64	90

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 46. *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 Area 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 Area de Recursos Humanos, los Jefes y Responsables de Centro o persona en quien el Director de Recursos Humanos delegue. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o delegados de Personal del centro de trabajo.

#### Artículo 47. *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 48. *Graduación de las faltas.*

A) Se considerarán faltas leves:

- Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
- 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 5 días el parte de baja por ILT o los partes de confirmación en el plazo de 48 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, destrozar 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 23 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 la 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 49. *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 33, 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 50. *Expediente sancionador.*

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

En las sanciones por faltas graves 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 51. *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 sobreseimiento.

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

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá 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 52. *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.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad, salud laboral y formación

Artículo 53. *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 Salud Laboral.

**Artículo 54. 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 55. Protección de la mujer embarazada.**

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

**Artículo 56. 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.

Se constituirá un Comisión Mixta formada por tres representantes de la empresa y tres trabajadores a la que la empresa deberá consultar con carácter previo a la implantación de cualquier cambio en relación a la uniformidad, teniendo tal comisión carácter meramente consultivo.

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 57. 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 1.766 horas.

**CAPÍTULO X****Derechos de Representación Colectiva****Artículo 58. 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 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 59. 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 al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del sindicato correspondiente.

**Artículo 60. 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 61. 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 62. *Cuantía.*

Con efectos del día 1 de enero de 2000 se fija una ayuda mensual en razón de la familia de 4.366 pesetas íntegras o 26,24 euros, 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 63. *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 caso de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar viviendas en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

Artículo 64. *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 receptor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

Artículo 65. *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 66. *Requisitos formales.*

El personal con esposa e hijos que tengan derecho a la asignación familiar, deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, en tiempo oportuno, cualquier circunstancia familiar de la cual dependa la adquisición

o pérdida del derecho a la asignación, adjuntando en su caso fotocopia del libro de familia o en su defecto certificación del registro Civil de la inscripción correspondiente, declaración jurada, etc.

Independientemente de esa comunicación deberán realizar la Declaración anual de Situación Familiar.

Artículo 67. *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 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 34.651 pesetas o 208,25 euros 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:

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 68. *Condiciones excepcionales.*

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de 23 años sin pasar de 25 o siendo menor de esa edad, cuando realice estudios que no puedan efectuarse en centros oficiales o privados reconocidos, siempre que los mismos abarquen el año escolar completo.

La petición se efectuará en el impreso que le será facilitado por la Dirección de Recursos Humanos, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe de Centro de trabajo, dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

Artículo 69. *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 70. *Seguro de accidentes.*

La Empresa tendrá suscrito un Seguro de Accidentes para todos los trabajadores, determinando para cada uno de ellos, indemnizaciones de cinco millones de pesetas en caso de muerte o invalidez.

Artículo 71. *Seguro de Vida.*

La Empresa deberá suscribir un Seguro de Vida para todos los trabajadores, fijándose una indemnización de dos millones y medio de pesetas para el caso de muerte o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo.

## CAPÍTULO XII

## Tabla de Prima de objetivos

## Otras disposiciones

Artículo 72. *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

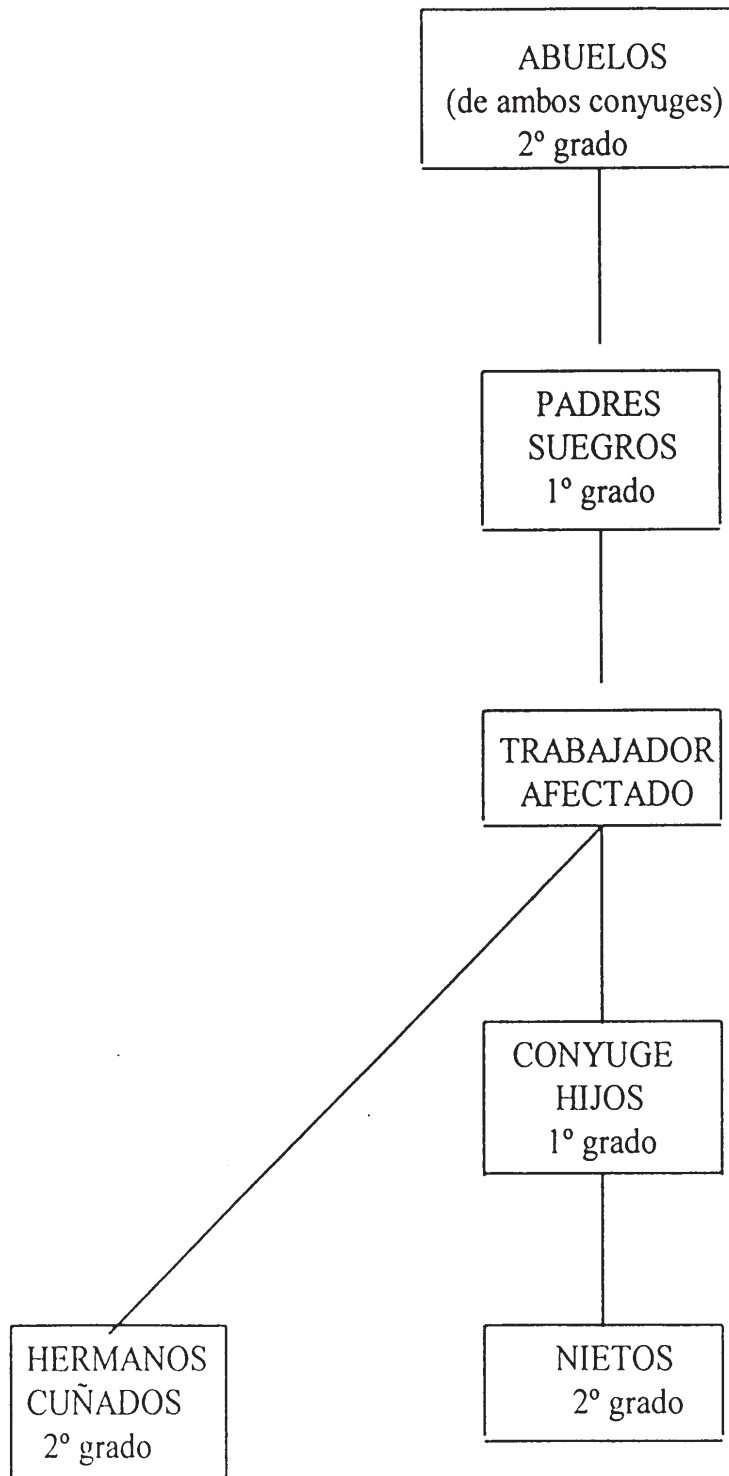
Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, se establece una prima de objetivos, una vez cerrados cada uno de los ejercicios y para el supuesto que, en cada uno de ellos, los resultados porcentuales del grupo ALDEASA, sean superiores al 10 por 100 respecto de los obtenidos en el año anterior, en la cuantía de 30.000 pesetas o 180,30 euros lineales, en proporción al tiempo trabajado y a la jornada de trabajo. Esta prima se incrementará en 2.273 pesetas o 13,66 euros por cada punto de más superado de dicho 10 por 100 hasta un tope de 30 por 100, con una cuantía máxima de 75.460 pesetas o 453,52 euros, la cuantía final a percibir será abonada en el mes siguiente del cierre de cada uno de los ejercicios.

Incremento porcentual	Cuantía a percibir — Pesetas	Euros
10	30.000	180,30
11	32.273	193,96
12	34.546	207,63
13	36.819	221,29
14	39.092	234,95
15	41.365	248,61
16	43.638	262,27
17	45.911	275,93
18	48.184	289,59
19	50.457	303,25
20	52.730	316,91
21	55.003	330,57
22	57.276	344,24
23	59.549	357,90
24	61.822	371,56
25	63.095	379,21
26	66.368	398,88
27	68.641	412,54
28	70.914	426,20
29	73.187	439,86
30 o más	75.460	453,52

La prima de objetivos, únicamente tendrá vigencia para el ámbito temporal del presente Convenio, no subsistiendo en caso de prórroga del mismo.

## ANEXO Nº 1

### 1º y 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



## ANEXO 2

## Reglamento del Fondo Social de Préstamos de ALDEASA

## 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 60.000.000.— Ptas o 360.607,26 Euros. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

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

1. Personal fijo: Hasta 1.000.000 de pesetas o 6.010,12 euros.
2. Personal fijo-discontinuo: Hasta 500.000 pesetas o 3.005,06 euros.
3. Personal con contrato temporal:

— Más de doce meses de antigüedad, hasta 300.000 pesetas o 1.803,04 euros.

— Más de nueve meses de antigüedad, hasta 200.000 pesetas o 1.202,02 euros.

— Más de seis meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas o 601,01 euros.

— Más de tres meses de antigüedad, hasta 50.000 pesetas o 300,51 euros.

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

Artículo 3. *Período de amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 30 meses o 40 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 cuya caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 500.000 pesetas o 3.005,06 euros serán recargados con un 3 por 100 anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50 por 100 a cubrir posibles insolvencias y el otro 50 por 100 a la concesión de ayudas sociales a trabajadores que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la Empresa.

La cantidad que exceda de 500.000 pesetas o 3.005,06 euros 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, concurran en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

1) Existencias 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 préstamos 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.

## ANEXO 3

Conforme se establece en el artículo 33.2.3 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que a la firma del mismo presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en los aeropuertos, tendrán derecho a percibir en el concepto de Condición Más Beneficiosa Complementaria las cantidades que para cada uno de los aeropuertos se establece en la siguiente tabla.

Los trabajadores contratados bajo alguna modalidad contractual de carácter temporal, que tengan derecho a incorporar en la Condición más Beneficiosa Complementaria las cantidades establecidas en la presente tabla, mantendrán su derecho en el supuesto de que una vez extinguido su contrato de trabajo vuelvan a ser contratados por ALDEASA, siempre que, entre la extinción del contrato y la nueva contratación no hayan transcurrido más de seis meses.

Tales cantidades se percibirán a título personal y no generarán derecho alguno para los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la fecha de firma del Convenio a la empresa.

Aeropuerto	Cantidad pesetas	Cantidad euros
Madrid .....	161.542	970,89
Barcelona .....	176.559	1.061,14
Málaga .....	52.857	317,68
Alicante .....	62.795	377,41
Palma .....	142.480	856,32
Ibiza .....	39.707	238,64

Aeropuerto	Cantidad pesteas	Cantidad euros
Girona .....	112.312	675,01
Menorca .....	53.726	322,90
Valencia .....	74.667	448,76
Sevilla .....	139.149	836,30
Salou .....	72.010	432,79
Almería .....	56.586	340,09
Santiago .....	68.085	409,20
Bilbao .....	56.971	342,40
Jerez .....	114.600	688,76
Tenerife .....	127.810	768,15
Las Palmas .....	111.775	671,78
Fuerteventura .....	95.411	573,43
Lanzarote .....	80.314	482,70
Zal .....	157.352	945,70

#### ANEXO 4

##### Sistema de retribución variable

Preámbulo.—El objetivo del presente sistema de retribución variable es incentivar a los trabajadores en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como del incremento de las ventas o de la productividad en el caso de almacenes así como primar el nivel de desempeño individual de cada trabajador en función de unas variables objetivas preestablecidas.

La percepción de la retribución variable como es consustancial a tal concepto se devengará proporcionalmente al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos si bien con carácter transitorio y durante el primer año de vigencia del Convenio se garantizará que en cómputo anual en cada centro de trabajo se abonará como mínimo el 50 POR 100 de lo abonado en concepto de incentivos en el año 1998. Para ello, trimestralmente, se hará el cálculo correspondiente y se abonará a cuenta la cantidad que en su caso proceda, regularizándose con carácter anual sin que en ningún caso proceda devolución de cantidades por parte de los trabajadores.

Ámbito de aplicación.—El sistema de retribución variable se aplicará a todos los trabajadores pertenecientes a los Grupos II, III, IV y V, que presten sus servicios en los diversos puntos de venta de Aldeasa, tanto en la División Aeroportuaria como en la División de Palacios y Museos, así como en los almacenes.

Porcentajes máximos de reparto.—Conforme se establece en el artículo 33.4 del Convenio Colectivo, el importe máximo de retribución variable a percibir para los trabajadores adscritos a los grupos II, III y IV, que no tengan derecho a percibir el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica será del 40 por 100 del Salario Mínimo Garantizado y para los trabajadores adscritos al Grupo V del 26,5 por 100 del Salario Mínimo Garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto Condición Más Beneficiosa Básica, el importe máximo a percibir será del 6,56 por 100 del Salario Mínimo Garantizado más Condición Más Beneficiosa Básica.

La retribución variable se percibirá, en su caso, en doce mensualidades y el módulo de cálculo para los porcentajes máximos a percibir será el resultante de dividir el Salario Mínimo Garantizado anual y en su caso Condición Más Beneficiosa Básica anual entre doce.

Resultarán de aplicación, cuando proceda las exclusiones establecidas en el artículo 33.4 del Convenio Colectivo.

Criterios de reparto.—La cuantía de la retribución variable que corresponda a cada uno de los grupos profesionales se repartirá conforme a los siguientes criterios:

##### Área comercial (Jefe de Sección y Vendedores)

Cumplimiento del objetivo presupuestario de la Sección o en su defecto tienda = 50 por 100 de la cuantía de la retribución variable señalada en el apartado anterior:

Si se cumple el objetivo de incremento presupuestario respecto al año anterior se devengará el 100 por 100 de la cantidad correspondiente a este criterio.

La cantidad correspondiente a este criterio comenzará a devengarse a partir de un cumplimiento del 70 por 100 del incremento presupuestario

respecto al año anterior que dará lugar a la percepción del 50 por 100 de la cantidad asignada a este criterio.

Por cada punto porcentual de cumplimiento por encima del 70 por 100 se devengará un 1,66 por 100 sobre el 50 por 100. (Por ejemplo, para un grado de cumplimiento del 80 por 100 se devengará un 66,6 por 100 de la cantidad asignada a este criterio).

Incremento de ventas centro en relación al año anterior = 25 por 100 de la retribución variable asignada:

En el supuesto de que las ventas del centro en relación a las ventas de idéntico mes del año anterior se incrementen en un 10 por 100 se tendrá derecho a la percepción del 100 por 100 de la cantidad asignada a este concepto.

En el supuesto de que las ventas del centro sean iguales a las del mismo mes del año anterior se percibirá el 50 por 100 de la cantidad asignada a este concepto y por cada punto porcentual de mejora sobre las ventas del año anterior se percibirá un 5 por 100 (Por ejemplo para un incremento de las ventas de un 5 por 100 se percibirá un 75 por 100 de la cantidad asignada a este concepto).

Desempeño = 25 por 100 de la retribución variable asignada:

Se evaluará por el jefe de centro el grado de desempeño de cada trabajador en función de los criterios objetivos de evaluación entregados a la Comisión Negociadora abonándose este criterio en función de los resultados obtenidos en la evaluación.

##### Área comercial (Administrativos, supervisores y mozos de Almacenes de Tienda)

Los criterios, porcentajes y funcionamiento del sistema serán idénticos a los del área comercial si bien el objetivo presupuestario a valorar será el de las tiendas/centros para los que se presten servicios.

Almacenes reguladores:

Los criterios serán idénticos a los anteriormente señalados salvo el criterio de ventas que se sustituirá por el de carga manipulada dividido entre la plantilla media en comparación con la carga manipulada en idéntico mes del año anterior dividido entre la plantilla media de aquel período.

El sistema de devengo de este criterio es el mismo que el de ventas en el área comercial y no comercial: En caso de idéntica carga manipulada se percibirá el 50 por 100 y por cada punto porcentual de incremento se percibirá un 5 por 100 más hasta llegar al 100 por 100.

Bolsa anual.—Los trabajadores adscritos al área comercial (Jefes de Sección y Vendedores) generarán una bolsa anual en el supuesto de que se supere el presupuesto con un tope del 10 por 100 y que se devengará a razón de un 1 por 100 por cada punto porcentual en que se supere el presupuesto previsto y que se abonará una vez finalizado el ejercicio y conocidos los datos reales.

Comisión de seguimiento de la Retribución Variable.—Se constituirá una Comisión entre empresa y representantes de los trabajadores con el objeto de analizar el funcionamiento del nuevo sistema de incentivos, así como las exclusiones reguladas en el artículo 33.4 y la garantía establecida con carácter transitorio, que se reunirá en el mes de septiembre de 2000 y, tras la experiencia adquirida en su funcionamiento, propondrá las correcciones que consideren oportunas, pudiendo efectuar modificaciones sobre el sistema en los términos que decida la referida Comisión por mayoría de las representaciones de la empresa y de los trabajadores.

La Comisión estará compuesta por seis representantes de la Parte Social, tres que corresponderán al Sindicato USO, dos al sindicato CC.OO. y uno del sindicato UGT, pudiendo ser convocada por cualquiera de los sindicatos.

#### ALDEASA, SOCIEDAD ANÓNIMA

##### Tablas salariales 2000

Grupo profesional	Pesetas/mes	Euros/mes	Pesetas/año	Euros/año
II .....	169.716	1.020,01	2.715.456	16.320,22
III .....	140.094	841,98	2.241.504	13.471,71
IV .....	107.715	647,38	1.723.440	10.358,08
V .....	95.309	572,82	1.524.944	9.165,10

Otros conceptos:

— Ayuda familiar: 4365 pesetas/26,23 euros.

— Becas de estudio: 34.651 pesetas/208,26 euros.

— Dietas:

*Superior a veinticuatro horas*

Grupos	España	Extranjero
II .....	5.719 pesetas/34,37 euros	10.034 pesetas/60,31 euros
III, IV y V ....	4.289 pesetas/25,78 euros	4.670 pesetas/28,07 euros

*Inferior a veinticuatro horas*

Grupos	Dos comidas	Una comida
II .....	5.719 pesetas/34,37 euros	3.432 pesetas/20,63 euros
III, IV y V ....	4.289 pesetas/25,78 euros	2.574 pesetas/15,47 euros

Las dietas se incrementarán en los años 2001 y 2002 en el IPC previsto por el Gobierno, sin que resulte de aplicación a este concepto la cláusula de Revisión Salarial.

– Kilometraje: 25 pesetas/0,15 euros/kilómetro.

**17197** RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007071), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, que ha sido negociado entre la representación de la Dirección de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Cugat del Vallés (Barcelona), avenida Alcalde Barnils, sin número, y la representación legal de los trabajadores formada por miembros de los diferentes Comités de empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, es de aplicación solo a los centros de trabajo que se relacionan a continuación, quedando expresamente excluidos los no mencionados:

Barcelona, muelle Álvarez de la Campa, sin número.  
Sant Cugat del Vallés, avenida Alcalde Barnils, sin número (Barcelona).  
Reus, carretera Alcolea, sin número (Tarragona).  
Puebla de la Calzada, calzada Romana, sin número (Badajoz).  
La Roda, carretera de la Munera, sin número (Albacete).  
Marchena, Extramuros Renfe, sin número (Sevilla).  
Zaragoza, José Pellicer, 35-6.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

La aplicación del presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten servicio en el momento de su firma

en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, cuyas relaciones jurídico-laborales estén reguladas por el 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.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio:

El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo mencionado en el párrafo primero de este artículo.

El personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo 1.

El personal adscrito al código cuenta cotización número 8/128089-71.

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Real Decreto Legislativo mencionado anteriormente.

## CAPÍTULO II

### Cláusulas de garantía

#### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma, hasta el 31 de diciembre del año 2001; no obstante, para 2000 los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de dicho año, y, para 2001, se aplicarán los importes pactados en el articulado de este Convenio así como el incremento general acordado en el artículo 36.

#### Artículo 4. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia, que podrá formularse por cualquiera de las dos partes, deberá formalizarse por escrito y se presentará por la parte denunciante dentro del último mes a la fecha del vencimiento.

Denunciado o no el Convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya. No será así con respecto a los incrementos salariales o importes económicos, que serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que ambas partes acuerden.

## CAPÍTULO III

### Vinculación a la totalidad y garantía personal

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, declarara la nulidad de alguno de los pactos del presente Convenio, las partes adoptarán las medidas necesarias a fin de adecuar éste a la legalidad.

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

A nivel personal, se podrán modificar o ampliar las condiciones pactadas en este Convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y no se contradiga los mínimos de derecho necesario.

## CAPÍTULO IV

### Interpretación y vigilancia

#### Artículo 7. *Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este Convenio, corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes, cuya actuación no invadirá los ámbitos legales que en cada caso corresponda y a los que las partes podrán acudir libremente una vez dicha Comisión Paritaria haya emitido su criterio sobre el asunto puesto a su consideración.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Composición.—La Comisión Paritaria estará compuesta de ocho miembros; cuatro, preferentemente de distintos centros, por la represen-