

como «Complemento retributivo de la Comunidad Autónoma de Galicia» el siguiente importe:

Nivel educativo: Educación Infantil subvencionada. Importe mensual: 6.218 pesetas.

El personal docente de Educación Infantil subvencionada percibirá dicho complemento siempre que la empresa reciba subvención de la Comunidad Autónoma de Galicia en cuantía suficiente para su abono. Por lo tanto, en caso contrario, la empresa no vendrá obligada a pagar cantidad alguna, tanto si el profesor ya no presta servicios en las unidades subvencionadas, como si la Consellería de Educación dejase de financiar dicho complemento.

Cuarto.—El importe total del complemento será abonado a aquellos trabajadores contratados a jornada completa, y proporcionalmente a los contratados a jornada parcial.

Quinto.—Dicho complemento se mantendrá durante el año 2001, aunque la retribución básica del Convenio se aumente dicho año.

Sexto.—Como ya queda dicho, el pago del «Complemento retributivo de la Comunidad Autónoma de Galicia» estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia. Las empresas, por lo tanto, no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto, y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

Séptimo.—Este Acuerdo será enviado a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos para que proceda a depositarlo ante el organismo competente, facultándose a Educación y Gestión para que proceda a dicho envío.

**16599** RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Gestión, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Gestión, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9013682) que fue suscrito, con fecha 17 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 6 de agosto de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA GESTIÓN, SOCIEDAD LIMITADA», PARA LOS AÑOS 2001/2002

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, con inicio el día 1 de enero de 2001 y término el 31 de diciembre de 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

### CAPÍTULO II

#### Clasificación profesional

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

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

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

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

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

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

- Niveles I y II: Seis meses.
- Nivel III: Noventa días laborables.
- Nivel IV: Sesenta días laborables.

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

#### Artículo 10. *Niveles profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Programación del trabajo, jornada y vacaciones

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. La jornada anual establecida en el presente Convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 por 100 de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

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

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

#### Artículo 12. *Vacaciones.*

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Estructura salarial y retribuciones

#### Artículo 13. *Retribución.*

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

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

#### Artículo 14. *Salario base.*

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

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

#### Artículo 15. *Complementos personales.*

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador.

#### Artículo 16. *Complemento por antigüedad.*

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, a razón de 3.240 pesetas por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

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

Todo ello, de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores conforme a su redacción de 10 de marzo de 1980.

#### Artículo 17. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

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

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una de ellas junto con la paga del mes de junio y otra junto con la paga del mes de diciembre. El devengo de dichas pagas extraordinarias será semestral.

#### Artículo 19. *Ayuda familiar.*

Aquellos trabajadores con hijos de hasta veintitrés años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 25.610 pesetas anuales por cada uno de ellos, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

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

**Artículo 20. Ayuda matrimonio.**

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

**Artículo 21. Incremento salarial.**

Se establecen tres grupos de trabajadores según sus actuales condiciones retributivas y con las subidas que se pactan para los años 2001 y 2002:

**a) Trabajadores que no perciben complemento personal:**

Para el año 2001 se establece un incremento en el salario base de 200.000 pesetas anuales.

Para el año 2002 se establece una subida del IPC real más 50.000 pesetas anuales.

b) Trabajadores que perciben complemento personal y que su retribución conjunta por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad es inferior a 1.600.000 pesetas anuales:

Para el año 2001 se establece un incremento del 4 por 100 sobre salario base, complemento personal y antigüedad.

Para el año 2002 se establece un incremento del IPC real más 1 por 100 sobre los mismos conceptos.

**c) Trabajadores con salario superior a 1.600.000 pesetas anuales:**

Para el año 2001 se establece un incremento del 3 por 100 sobre salario base, complemento personal y antigüedad.

Para el año 2002 se establece un incremento del IPC real sobre los mismos conceptos.

Se adecuará el salario base que resulte para cada categoría profesional, absorbiendo en su caso el montante necesario del complemento personal para que dicho salario contrato resulte igual para cada categoría.

**CAPÍTULO V****Régimen disciplinario****Artículo 22. Criterios generales.**

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

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

**Artículo 24. Graduación de las faltas.****A) Se considerarán faltas leves:**

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.

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

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

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

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

6. La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.

7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

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

**B) Se considerarán faltas graves:**

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa, durante tres días alternos al mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.

5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6. Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

7. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por I. T. o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

8. El quebrantamiento del secreto profesional.

9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa Gestión, Sociedad Limitada».

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

**C) Son faltas muy graves:**

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.

4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.

5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

6. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.

7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.

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

9. Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expenden o se custodian en los almacenes de la empresa aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.

10. Aceptar remuneración o cualquier tipo beneficio de cualquier persona o empresa con la que «Aldeasa Gestión, Sociedad Limitada» mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.

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

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

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

**Artículo 25. Sanciones.**

1. 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.

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

3. Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

2. Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

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

## CAPÍTULO VI

**Suspensión del contrato de trabajo**Artículo 26. *Excedencia maternal.*

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

## CAPÍTULO VII

**Jubilación**Artículo 27. *Jubilación obligatoria.*

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

Artículo 28. *Jubilación anticipada.*

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

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

## CAPÍTULO IX

**Acción social**Artículo 29. *Becas.*

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

La cantidad a percibir por cada hijo será de 33.240 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

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

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- b) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de un 1.000.000 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 cuatro y veintitrés años de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Artículo 32. *Seguro de vida.*

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

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

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

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

## ANEXO 1

**Tablas salariales 2001**

Nivel salarial III: 1.543.715 pesetas/año.

Nivel salarial IV: 1.484.640 pesetas/año.

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

## ANEXO 2

**Reglamento del fondo social de préstamos**

## CAPÍTULO I

## Artículo 1.

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de «Aldeasa Gestión, Sociedad Limitada».

## Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 1.500.000 pesetas. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

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

1. Personal fijo: Hasta 500.000 pesetas.
2. Personal con contrato temporal:

Más de doce meses de antigüedad, hasta 150.000 pesetas.

Más de nueve meses de antigüedad, hasta 100.000 pesetas.

Más de seis meses de antigüedad, hasta 75.000 pesetas.

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

Artículo 3. *Período de amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los veinticuatro meses a partir de la fecha de la concesión.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 250.000 pesetas serán recargados con un 3 por 100 anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50 por 100 a cubrir posibles insolvencias y el otro 50 por 100 a la concesión de ayudas sociales a trabajadores que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 250.000 pesetas del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

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

## CAPÍTULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

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

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

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

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

Artículo 5. *Preferencias.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

## Tramitación

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

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la empresa, a través del Comité 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 remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

## BANCO DE ESPAÑA

**16600** *RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2001, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 23 de agosto de 2001, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.*

## CAMBIOS

1 euro =	0,9112	dólares USA.
1 euro =	109,65	yenes japoneses.
1 euro =	7,4472	coronas danesas.
1 euro =	0,63060	libras esterlinas.

1 euro =	9,4240	coronas suecas.
1 euro =	1,5194	francos suizos.
1 euro =	89,84	coronas islandesas.
1 euro =	8,1120	coronas noruegas.
1 euro =	1,9470	levs búlgaros.
1 euro =	0,57330	libras chipriotas.
1 euro =	34,303	coronas checas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	251,52	forints húngaros.
1 euro =	3,6432	litas lituanos.
1 euro =	0,5669	lats letones.
1 euro =	0,4061	liras maltesas.
1 euro =	3,8593	zlotys polacos.
1 euro =	27,170	leus rumanos.
1 euro =	219,5729	tolares eslovenos.
1 euro =	43,255	coronas eslovacas.
1 euro =	1.341.333	liras turcas.
1 euro =	1,7118	dólares australianos.
1 euro =	1,4072	dólares canadienses.
1 euro =	7,1071	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	2,0715	dólares neozelandeses.
1 euro =	1,5993	dólares de Singapur.
1 euro =	1.165,42	wons surcoreanos.
1 euro =	7,6200	rands sudafricanos.

Madrid, 23 de agosto de 2001.—El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.

**16601** *COMUNICACIÓN de 23 de agosto de 2001, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta.*

Divisas	Cambios
1 dólar USA .....	182,601
100 yenes japoneses .....	151,743
1 corona danesa .....	22,342
1 libra esterlina .....	263,853
1 corona sueca .....	17,656
1 franco suizo .....	109,508
100 coronas islandesas .....	185,203
1 corona noruega .....	20,511
1 lev búlgaro .....	85,458
1 libra chipriota .....	290,225
100 coronas checas .....	485,048
1 corona estona .....	10,634
100 forints húngaros .....	66,152
1 lita lituano .....	45,670
1 lat letón .....	293,501
1 lira maltesa .....	409,717
1 zloty polaco .....	43,113
100.000 leus rumanos .....	612,389
100 tolares eslovenos .....	75,777
100 coronas eslovacas .....	384,663
100.000 liras turcas .....	12,405
1 dólar australiano .....	97,199
1 dólar canadiense .....	118,239
1 dólar de Hong-Kong .....	23,411
1 dólar neozelandés .....	80,322
1 dólar de Singapur .....	104,037
100 wons surcoreanos .....	14,277
1 rand sudafricano .....	21,835

Madrid, 23 de agosto de 2001.—El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.