

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de Relevado para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevista):

El contrato de relevado se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de relevado, se transformará en indefinido, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado, y se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Los trabajadores relevistas a los que no les resulte transformado su contrato de relevado en indefinido al finalizar el mismo, por no cumplirse las condiciones antes señaladas, mantendrán, durante el periodo de tres años contados desde la fecha de finalización de dicho contrato, el derecho preferente a ser contratados de forma indefinida en el Centro de Actividad para el que habían sido contratados mediante el contrato de relevado, en el momento en que se produzca, en dicho Centro, una vacante de carácter estructural.

El trabajador relevista ingresará en la misma Área de Trabajo que la del trabajador relevado, de acuerdo con la organización del trabajo establecida en el Capítulo II del vigente Convenio Colectivo, en el que se definen las Áreas de Trabajo como el conjunto de cometidos o actividades dentro de la organización de la Empresa, que sirven de marco de referencia para agrupar profesiogramas similares y permiten la definición de la movilidad funcional en la empresa.

Su ingreso se producirá conforme a lo establecido en el Capítulo III del vigente Convenio Colectivo, y las actividades a desarrollar, recogidas en el correspondiente Profesiograma, serán las que resulten vacantes tras desarrollar los procesos de promoción / cobertura de vacantes previstos en la Sección III.<sup>a</sup> de este mismo Capítulo III del Convenio.

Las condiciones económicas serán las siguientes: Durante los primeros 6 meses las establecidas en el Convenio Colectivo para el Grupo Profesional II tramo A. Dicho periodo tendrá, a todos los efectos, la consideración de periodo de prueba establecido en Convenio Colectivo. Superado este, comenzará la progresión a los Tramos A de cada Grupo Profesional a medida que supere los periodos señalados en el cuadro del artículo 28 del Convenio Colectivo, hasta llegar al Grupo Profesional de las actividades que vaya a desarrollar, donde consolidará el Tramo B.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al Contrato de Relevado:

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilados parcialmente (Trabajador Relevado), serán las siguientes:

El 15 % de las Remuneraciones Mínimas Garantizadas en las tablas (con la P.G.P. determinada por la correspondiente fórmula, con los valores mensuales K realmente obtenidos en los respectivos Centros).

La prima de asistencia será la correspondiente a las jornadas que cada año deba prestar el trabajador según el contrato a tiempo parcial.

El 15 % de los Complementos Personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo y factores de indemnización, serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al 15% de las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Mantendrá el derecho a la percepción completa de las Ventajas Sociales, establecidas en el Capítulo VIII del Convenio Colectivo, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la Incapacidad Temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Sistema de previsión [Apartado a) Capítulo IX]. Las aportaciones con cargo a la Empresa establecidas en el apartado de referencia, se realizarán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Sistema de previsión a extinguir, los trabajadores que reúnan las condiciones establecidas en el apartado b) del Capítulo IX del Convenio Colectivo, seguirán percibiendo íntegramente las cantidades a las que tiene derecho de acuerdo al mencionado apartado.

Ámbito Temporal.—El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2004 y concluirá cuando finalice la vigencia del Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A. 2003-2004, incluidas en su caso, las prórrogas que pudieran acordarse del mismo.

Debe entenderse que los Contratos de Relevado concertados en virtud del presente acuerdo, mantendrán durante toda su vigencia las condiciones establecidas en este, salvo que las partes acuerden modificarlas.

Durante la vigencia del presente acuerdo, y coincidiendo con las reuniones de abril y octubre de la Comisión Mixta de Interpretación y Solución de Conflictos, se reunirán los miembros de la Comisión Paritaria para la Implantación del Contrato de Relevado para el seguimiento de la aplicación del presente acuerdo.

Cláusula resolutoria.—En el caso que durante la vigencia del presente acuerdo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevado, que afectasen al contenido de lo pactado, y antes de la resolución del acuerdo, las partes se reunirán para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente acuerdo a la nueva regulación.

**8551** *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2004, 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, S.A.» para los años 2003-2006.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, S.A.» para los años 2003-2006 (Código de Convenio n.º 900252), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por los Comités de empresa 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, 22 de abril de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA LOS AÑOS 2003-2006

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la Empresa Aldeasa, posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

##### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de Aldeasa incluidos en los ámbitos territorial y personal 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 24 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 pac-

tados, al 1 de enero de 2003 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 2006.

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

Año 2003: Con efectos 1 de enero de 2003 el Salario Mínimo Garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año en curso más el 0,50% para todos los grupos profesionales.

Asimismo los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto más el 0,50%.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará en el IPC real.

Año 2004: Con efectos 1 de enero de 2004 el Salario Mínimo Garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia más el 0,50% para todos los grupos profesionales.

Asimismo los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto más el 0,50%.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará en el IPC real.

Año 2005: Con efectos 1 de enero de 2005 el Salario Mínimo Garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia más el 1% para todos los grupos profesionales.

Asimismo los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto más el 1%.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará en el IPC real.

Año 2006: Con efectos 1 de enero de 2006 el Salario Mínimo Garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia más el 1% para todos los grupos profesionales.

Asimismo los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia más el 1%.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará en el IPC real.

Revisión salarial.—En el supuesto de que en cualquiera de los años de vigencia del Convenio Colectivo el IPC real constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya sea superior al inicialmente previsto se efectuará una revisión salarial con efectos del 1 de enero del año en que tal circunstancia se produzca, en la diferencia existente entre el IPC real y el inicialmente previsto, aplicándose la revisión de los conceptos objeto de incremento referenciados en el artículo 5 sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se produzca la revisión y sirviendo las nuevas tablas salariales de base de cálculo del incremento del año siguiente.

#### 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 total-

mente 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) Entender de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional en relación a los conflictos colectivos que pudieran interponerse con respecto a la aplicación en interpretación del presente Convenio Colectivo.

c) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores (un miembro por cada sindicato firmante) y de la Empresa. Los Vocales serán tres por cada representación; los de los Trabajadores deberán ser Delegados de Personal o miembros de los Comités de centro 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 firmante, 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 miembros de los Comités, 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 en el plazo de quince días desde la convocatoria y el plazo de resolución en diez días desde la fecha en que se celebre la reunión. Los miembros de la Comisión Mixta tendrán acceso a cualquier información que pueda repercutir en la normativa de este Convenio.

Con carácter previo a la interposición de Conflicto Colectivo siempre habrá de reunirse la Comisión Paritaria.

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.

## 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, pre-

supuestos 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 dé causa para la disminución de retribuciones o supresión de puestos de trabajo, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un período no inferior a 30 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 a la 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 y III.

Dichos contratos se circunscribirán al centro de trabajo de OO.CC. y al personal administrativo de los centros adscritos a las direcciones operativas.

El salario establecido para los trabajadores en prácticas no será en ningún caso inferior al 95% del salario establecido en Convenio Colectivo para el Grupo Profesional correspondiente.

#### 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 12 horas semanales o 48 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% de las horas ordinarias contratadas.

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 7 días.

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

El trabajador contratado a tiempo parcial, que hubiera 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 la misma categoría o grupo profesional, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que la empresa publicara la existencia de dicha vacante. Las vacantes se cubrirán previa solicitud por escrito de los interesados por riguroso orden de antigüedad y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

#### 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 preferente a ocupar los puestos de trabajo fijos ordinarios a tiempo completo de prestación de servicios durante todo el año que se produzcan en el centro de trabajo en la misma categoría o grupo profesional o fijo discontinuo a jornada diaria completa.

La empresa, previa comunicación a los trabajadores afectados, deberá publicar la existencia de la vacante en el tablón de anuncios y se comunicarán 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, S.A., 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.

Además de los supuestos establecidos en el apartado anterior, podrá utilizarse la modalidad contractual de obra o servicio determinado para cualesquiera otros supuesto que reúnan los requisitos legalmente establecidos para este tipo de contratación.

#### 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: 6 meses.
- Grupo Profesional III y IV: 3 meses.
- Grupo Profesional V: 15 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. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

Como consecuencia de la creación del Grupo Profesional IV b) regulado en el artículo 24 y con objeto de fomentar la contratación indefinida y de carácter estable se limita la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a aquellos supuestos de sustitución de trabajadores por ausencias imprevistas, puntas de trabajo y cualquier supuesto de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, exceptuando sustituciones por Maternidad y Vacaciones.

Artículo 21. *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 convocatoria para la cobertura de la función vacante.

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 22. *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 23. *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 24. *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 aquellos que requieren una aportación de esfuerzo físico.

Para la vigencia del presente Convenio se crean los siguientes grupos profesionales:

f) Grupo profesional IV b).—Con el objeto de fomentar la contratación de carácter indefinido dentro de la empresa y promover la adquisición de experiencia profesional dentro de Aldeasa que permita la realización de las labores profesionales con mayor grado tanto de conocimiento de los procesos de ventas como de los sistemas de trabajo establecidos, se crea un nuevo grupo profesional cuyas labores inicialmente son similares a las establecidas para el Grupo Profesional IV, si bien la adscripción al Grupo de Profesional IV b) se realizará única y exclusivamente mediante contrato de trabajo de carácter indefinido, sujeto a un periodo de prueba de 3 meses.

Como consecuencia del transcurso de 9 meses de prestación de servicios dentro del Grupo IV b), se pasará directamente a formar parte del Grupo Profesional IV.

Durante la permanencia en el Grupo IV b), la retribución establecida será la correspondiente al salario establecido para el Grupo Profesional IV y no generará derecho a la percepción de retribución variable durante los 9 primeros meses de contrato.

g) Grupo profesional V b) o Personal de Sala.—Los trabajadores adscritos a la Dirección de Palacios y Museos que realicen alguna de las actividades que a continuación se indicarán, estarán adscritos al Grupo Profesional Vb) denominado Personal de Sala, percibiendo un Salario Mínimo Garantizado equivalente al establecido para el Grupo profesional V y no generará derecho a la percepción de retribución variable.

Los trabajadores adscritos a este grupo realizarán las siguientes funciones:

Demostradores de audioguías.—Personal que realizará la entrega, demostración, explicación del manejo del aparato, la asistencia en el recorrido de la visita y demás actividades auxiliares al servicio de audioguías.

Personal de atención de taquilla.—Personal que realiza la venta de entradas y demás actividades auxiliares, por cuenta de la institución para la que se presta servicio.

Personal de Sala, Control de accesos y Guardarropa.—Las funciones básicas de este personal son las de atención, información y ayuda a los visitantes dentro y fuera del recinto cultural; control de tickets y accesos; guardarropa y demás actividades auxiliares.

## CAPÍTULO V

### Modificación, suspensión y extinción del contrato

Artículo 25. *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, 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.

#### Artículo 26. *Comisión de Ascensos.*

Se nombrará una Comisión de Ascensos con sede en OO.CC. compuesta por seis miembros, tres por los sindicatos firmantes y tres representantes de la Empresa. A esta Comisión se le dará traslado de todas las convocatorias que no afecten a puestos de confianza y además participarán en la aplicación y corrección de pruebas en caso de la promoción a Grupo Profesional II y Grupo III.

Asimismo y con carácter excepcional, durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, tendrá como objetivo prioritario llevar a cabo una nueva definición de los Grupos Profesionales y categorías establecidos en el artículo 24 del presente Convenio para adecuarlos a las modificaciones operadas en la organización de la empresa y un procedimiento de criterios objetivos.

En la realización de esta función, la Comisión de Ascensos podrá contar si así se estimara, con el apoyo de consultores externos designados por la Empresa y asesores designados por los sindicatos firmantes del Convenio; las conclusiones que adopte serán presentadas a la Comisión Paritaria para su inclusión, en caso de aprobación, en el Convenio Colectivo.

Además y dentro del estudio para la definición de los Grupos Profesionales, y en el ámbito del centro de trabajo de OO.CC., la Comisión estudiará y propondrá a la dirección de la Empresa los puestos de Grupo Profesional II susceptibles de considerarse sujetos a pruebas de ascenso.

#### Artículo 27. *Cobertura de vacantes.*

Cuando la Empresa decida cubrir una vacante o una plaza de nueva creación, publicará en el tablón de anuncios de los centros los requerimientos de aptitud oportunos para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

El sistema de promoción profesional será de aplicación a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, estableciéndose dos 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 encuadrados en el Grupo III cuyos puestos sean considerados de confianza, personal adscrito a la Dirección y Secretarías de Dirección.

b) Pruebas de ascenso.—Se dará traslado a la Comisión de ascensos de todas las convocatorias que no afecten a puestos de confianza y además participarán en la aplicación de las pruebas y su corrección en caso del Grupo Profesional II y III.

En cualquier caso, se anunciarán siempre los puestos a cubrir en los tablones de los centros pudiendo el personal adscrito al presente Convenio enviar su solicitud adjuntando el «currículum vitae».

Los criterios para la cobertura de vacantes y/o puestos de nueva creación serán los siguientes:

En el supuesto a):

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores de la empresa para ocupar vacantes en niveles superiores a aquel en el que estuvieran adscritos.

A estos efectos se desarrollará un proceso de selección de cuya resolución será informada la Comisión de Ascensos.

En el supuesto b):

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante pruebas de ascenso se dará la correspondiente difusión a través de los tablones de anuncios de los centros y se pondrá en conocimiento de la Comisión de Ascensos con la suficiente antelación haciendo constar en la convocatoria el puesto de trabajo vacante, grupo profesional y categoría.

Se abrirá un periodo de diez días para la presentación de candidaturas; los interesados habrán de señalar el puesto que ocupan en la actualidad, experiencia, cursos realizados en su caso y demás circunstancias relevantes a efectos de selección.

Transcurrido el plazo al que se refiere el párrafo anterior, la Comisión de Ascensos señalará día y hora para la realización de las correspondientes pruebas, fijando el aviso en los tablones de anuncios al menos con cinco días de antelación.

Las pruebas, siempre que las vacantes no sean de libre designación de la Empresa, se desarrollarán en presencia de la Comisión de Ascensos.

Igualmente, siempre que las vacantes a cubrir no sean de libre designación de la Empresa, la comisión de ascensos corregirá las pruebas y decidirá por mayoría qué trabajador reúne las condiciones objetivas para promocionar; en el caso que ninguno de los candidatos reúna las condiciones objetivas requeridas declarará el concurso desierto.

En caso de no haber consenso en la Comisión para la determinación del candidato idóneo, el informe personal del Director Territorial (en los centros periféricos) o Jefe inmediato (en OO.CC.) de la vacante a cubrir será determinante para la elección de aquél.

La Comisión de Ascensos dará traslado de la resolución a la dirección de la Empresa, que propondrá la candidatura de mayor puntuación para la cobertura de la vacante. Caso de existir dos o más trabajadores con igual puntuación la decisión de quién cubrirá la vacante será adoptada por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta, en su caso, la preferencia para el género menos representado en el puesto de trabajo a cubrir.

Con independencia de los requisitos objetivos de idoneidad para cubrir el puesto la Comisión de Ascensos tomará en consideración las siguientes circunstancias entre otras: que el candidato haya realizado con aprovechamiento cursos y estudios de perfeccionamiento profesional específicos, la inexistencia de sanciones frente al trabajador, y aquellas recogidas en el Procedimiento de Ascensos.

#### 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 desempeña.

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, 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. La excedencia no será concedida hasta que el trabajador no haya liquidado los anticipos y préstamos recibidos.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su modalidad y categoría en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios. El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

b) Forzosa.—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. Al trabajador en excedencia forzosa, 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 quince días 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. *Preaviso en supuestos de cese.*

En el supuesto de que el cese se produzca por voluntad del trabajador, éste deberá comunicarlo a la empresa por escrito, 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.

1. En el supuesto de contratos de trabajo de carácter temporal, cualesquiera que sea la modalidad contractual, y el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido, la empresa deberá preavisar por escrito con quince días de antelación 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.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 31. *Conceptos Generales.*

Retribución es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. Esta retribución puede ser de dos clases:

- a) Salarial.
- b) 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 32.

1. Salario Mínimo Garantizado.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del Anexo de la Tabla Salarial de este Convenio.

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

El Salario Mínimo Garantizado, en caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

El Salario Mínimo Garantizado que para cada uno de los Grupos Profesionales se establece en la Tabla Salarial que figura como Anexo

al presente Convenio Colectivo, integra en el mismo los anteriores niveles retributivos.

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

2.1 Antigüedad: Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, a razón de 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.

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, Transporte, establecidos en anteriores Convenios Colectivos, continuarán percibiendo las cantidades consolidadas por tales pluses abonándose bajo el concepto de «Condición más Beneficiosa Complementaria».

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.

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.

2. Retribución variable.

Los trabajadores adscritos a los puntos de venta, almacenes y almacenes distribuidores 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 con la exclusión de las situaciones descritas en el artículo 24, referidas al Grupo IV b) y al Grupo V b).

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% del Salario Mínimo Garantizado y para los trabajadores adscritos al Grupo V del 30% 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 10 % del Salario Mínimo Garantizado.

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 entre doce.

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 24,04 Euros, cada uno de ellos.

2.º Hayan incurrido en más de dos faltas injustificadas de puntualidad superiores a 10 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 A aquellos trabajadores que hayan incurrido en alguna ausencia, en el mes correspondiente, les será descontada del importe total a percibir en concepto de retribución variable, la cuantía equivalente a los días de ausencia, proporcionalmente y por prorrateo diario.

Se excluyen vacaciones, accidentes de trabajo, permisos retribuidos recogidos en los apartados B) y C) del artículo 41 del presente Convenio y permiso de lactancia.

#### Artículo 33. *Compensación por trabajos nocturnos.*

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna a razón de una hora y quince minutos hasta que el cómputo anual de horas de trabajo efectivas alcance 1.766 h. establecidas en el año 2003 o la jornada fijada para los siguientes años de vigencia del Convenio, considerándose como extraordinarias el exceso. El cómputo de tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas.

#### Artículo 34. *Retribuciones 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 30 días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad de 448,05 euros.

3. Comida en Oficinas Centrales.—Los empleados de OO.CC. percibirán una ayuda para comida consistente en 30,65 €, con objeto de compensar la jornada partida que realizan los lunes.

Tal cantidad se percibirá única y exclusivamente por el período de 11 meses, excluyéndose las vacaciones, así como en caso de baja por enfermedad, absentismo o cualquier otra causa que supere 7 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 7,81 €, 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.

El valor del ticket podrá ser revisado cuando el Gobierno varíe la cuantía de este concepto no sujeta a tributación.

#### Artículo 35. *Anticipos reintegrables.*

Mejorando lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa continuará aplicando el régimen de concesión de anticipos a cuenta, reintegrables y sin interés.

Para la concesión de tales anticipos, que habrán de destinarse a necesidades básicas o perentorias, la Empresa podrá recabar informe no vinculante del Comité o Delegados de personal de cada centro de trabajo.

#### Artículo 36. *Pago de haberes.*

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

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

#### Artículo 37. *Prestación por Matrimonio y Natalidad.*

La Empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio la cantidad de 184,81 euros. En el supuesto de que ambos contrayentes presten servicios en la empresa, los dos tendrán derecho a la Prestación por Matrimonio.

Igualmente la Empresa abonará la cantidad de 184,81 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo.

En el supuesto de que tanto el padre como la madre presten sus servicios en la empresa sólo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de la Prestación por Natalidad.

#### Artículo 38. *Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente y Absentismo.*

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 I.T. y con un límite máximo de 18 meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema del absentismo y entienden que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los clientes produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias aisladas.—Las ausencias aisladas se justificarán por los medios adecuados al origen de la ausencia. En caso de no presentarse justificación se descontará el día faltado sin perjuicio de la adopción de otras medidas disciplinarias que procedan.

1.1 Ausencias aisladas no retribuíbles: Las ausencias aisladas de horas o jornadas completas cuyo origen no esté contemplado dentro de los permisos retribuídos deberán justificarse por los medios adecuados al origen de la ausencia y deberán ser recuperadas dentro de los siete días posteriores; caso de no justificar y no recuperar dichas ausencias se descontarán de nómina, sin perjuicio de la adopción de otras medidas disciplinarias.

2. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días.

2.1 Ausencias aisladas: El trabajador comunicará su ausencia a la Unidad de Control de Presencia, en el caso de OO.CC., o persona responsable en el centro con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

2.2 Ausencias de dos o tres días: En estos casos el trabajador deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte.

De no entregarse el parte citado se descontarán al trabajador los días faltados.

En ambos casos la empresa podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Incidencias en el cumplimiento del horario establecido y tramitación de incidencias.—Todo el personal adscrito al presente Convenio debe cumplir el horario establecido.

Consecuentemente es de obligado cumplimiento el formalizar a través del reloj de control de presencia (o parte de firmas) tanto la entrada como la salida del puesto de trabajo en todas sus incidencias.

Se considerará falta grave eludir los sistemas de control horario así como impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO VII

**Jornada, permisos y vacaciones**Artículo 39. *Jornada de Trabajo.*

La jornada máxima laboral anual se establece para el año 2003 en 1766 horas de trabajo efectivo, estableciéndose en el año 2004 una reducción de 8 horas por lo que la jornada quedará establecida en 1758 horas y en el año 2006 se efectuará una nueva reducción de jornada para quedar fijada en 1750 horas, aplicándose la reducción sobre días completos de trabajo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Debido a las características de la actividad desempeñada por Aldeasa la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular, teniendo la condición de días laborables todos los días del año incluyendo sábados, domingos y festivos, excepción hecha de los días 1 de enero y 25 de diciembre en los que la prestación de servicios tendrá carácter voluntario y será retribuida con 181 € cada uno de ellos.

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 ésta en función de las necesidades que se produzcan, pudiéndose efectuar prolongaciones de jornada hasta un máximo de doce horas diarias con respeto a 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 horas anuales pactadas para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser consultadas previamente al Comité de empresa del centro afectado con siete días de antelación a su entrada en vigor, salvo que sea aceptada por el trabajador con carácter voluntario.

La consulta no tendrá carácter vinculante.

La compensación de las horas realizadas en exceso se efectuará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su realización y siempre que el trabajador tenga derecho a una jornada completa de descanso.

Todos los trabajadores adscritos al presente Convenio tendrán derecho a dos días de descanso a la semana que podrán ser acumulados por periodos de hasta dos semanas.

Con carácter general el número máximo de festivos nacionales, autonómicos o locales a trabajar dentro del año quedará establecido en siete y en el supuesto de que por razones organizativas se fijarán para un turno concreto más de siete festivos a trabajar, los que excedan de tal número serán compensados con descansos equivalentes cuya fecha será de libre elección del trabajador siempre que las necesidades productivas que se den en el centro lo permitan.

Únicamente se considerarán a estos efectos los festivos establecidos en el calendario laboral y no aquellos que se trabajen voluntariamente por cambio de turnos entre los trabajadores.

Jornada de Verano en OO.CC.: El período de jornada de verano en el centro de trabajo de OO.CC. se fija desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos incluidos.

Durante dicho periodo los trabajadores de Oficinas Centrales podrán efectuar jornada continuada dos tardes cada semana, previa concreción de las fechas con su superior inmediato.

La jornada de verano será:

De lunes a jueves: Jornada continuada (2 días), de 8,00 a 15,00 horas.  
Jornada partida (2 días), de 8,00 a 14,00 horas y de 15,30 a 17,45 horas.

Viernes: De 8,00 a 14,30 horas.

Será responsabilidad de cada Dirección, Subdirección o Área el establecimiento y coordinación de turnos de modo que el disfrute de este horario permita la atención normal de todos los servicios.

Los trabajadores que no estén interesados en realizar la jornada de verano, efectuarán el horario acostumbrado.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

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

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

$$\frac{\text{S.M.G.} + \text{C.B.B.} \times 16 + \text{CBC} + \text{A} \times 12}{\text{Jornada anual pactada}} \times 125\%$$

Jornada anual pactada

S.B.G. = Salario Mínimo Garantizado.

C.B.B. = Condición más Beneficiosa Básica.

C.B.C. = Condición más Beneficiosa Complementaria.

A = Antigüedad.

Artículo 41. *Permisos.*

A) Permisos sin sueldo.—La Empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos sin sueldo a los trabajadores, por el 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.

Los trabajadores que hayan ejercitado el derecho a disfrutar de permiso sin sueldo, no podrán volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de dos años desde el disfrute del último permiso.

B) Permisos por asuntos personales.—La Empresa concederá cuatro días de permiso retribuido por trabajador y año, para asuntos personales, en las siguientes condiciones:

a) No podrán ser acumulados a los días de vacaciones.

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

c) No pueden ser compensados económicamente.

d) Serán solicitados previamente al Jefe del Centro o Departamento y comunicados a la Dirección de Recursos Humanos.

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

C) Permiso retribuido.—El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar los siguientes permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio acumulables a vacaciones, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

c) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento 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 N.º 1 se incluye cuadro especificativo del parentesco relativo a los grados de consanguinidad y afinidad que da derecho a los permisos establecidos en este apartado.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título académico o profesional.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla en el artículo 41.C) en el apartado c) a las parejas de hecho.

Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante del permiso deberá aportar el certificado que acredite estar inscrito en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad autónoma respectiva, durante al menos dos años. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el corres-



pondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

D) Lactancia.—Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

**Artículo 42. Reducción por guarda legal. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

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.

La Empresa aplicará lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, en esa línea e intentando favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar tendrá en cuenta, siempre que sea posible, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias familiares de residencia, edad, antigüedad en la empresa para casos excepcionales.

Los trabajadores con hijos menores de cuatro años de edad tendrán derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones a la elección del turno horario de trabajo (sin necesidad de reducir la jornada laboral) y en OO.CC., en el supuesto de que se realicen contrataciones en jornada continua, también se establecerá la preferencia de elección siempre que el trabajador esté facultado para la realización de las funciones objeto de contrataciones.

**Artículo 43. 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.

En todo caso las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria según lo dispuesto en las Normas Generales de la Seguridad Social.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, dentro del sistema de excepción establecido en el párrafo tercero de este artículo, se establece que el trabajador que optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del disfrute en temporada de actividad alta o en otro turno determinado, perderá ese derecho de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en un centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de un Convenio Colectivo anterior, 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.

La concreción de la temporada baja vendrá determinada en cada uno de los centros de trabajo junto con el calendario anual.

**Artículo 44. 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% salario anual.

De 8 a 11 años: 50% salario anual.

Más de 11 años: 60% salario anual.

Aquellos trabajadores que cumplidos los 65 años tengan cubierto el periodo de cotización para recibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social, pero no alcancen el 100% de la misma, tendrán derecho a prestar hasta dos años más de servicio, quedando su permanencia supe-ditada a la aceptación por parte de la empresa.

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
60	130% salario anual.
61	120% salario anual.
62	110% salario anual.
63	100% salario anual.
64	90% salario anual.

**CAPÍTULO VIII**

**Régimen disciplinario**

**Artículo 45. Competencia.**

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la Empresa, que la ejercerá bien directamente o a través del Jefe de Área de Relaciones Laborales o Jefes de Centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director de Recursos Humanos y en las leves el Jefe de Área de Relaciones Laborales, los Jefes de Personal de las Direcciones Territoriales 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 46. 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 trasgresión 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 47. Graduación de las faltas.**

A) Se considerarán faltas leves:

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

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

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

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

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

6. La falta de asistencia injustificada al trabajo, a los cursos de formación organizados por la Empresa o a los que voluntariamente se adscriba el trabajador.

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 3 días el parte de baja por IT o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.

10. No utilizar los equipos de protección individual, en aquellos puestos de trabajo en los que sea obligatoria su utilización, así como incumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Si como consecuencia de los incumplimientos anteriormente señalados se pusiera gravemente en peligro la integridad física de algún trabajador la falta tendrá la consideración de muy grave.

11. La utilización para fines personales de los medios tecnológicos puestos a disposición del trabajador para el desempeño de sus funciones, particularmente la utilización de Internet o el correo electrónico de forma reiterada para usos que no tengan conexión alguna con el trabajo a desempeñar en la empresa.

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 indebidamente 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 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 48. *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 49. *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 50. *Resolución.*

En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto al 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 y 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 51. *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 52. Seguridad en el trabajo.**

Aldeasa tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral, y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de Aldeasa.

Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que conforman dicha Política se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que regulará, por medio del Manual de Gestión de Prevención y Riesgos Laborales, Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan, las actividades y órganos preventivos de Aldeasa.

El citado Manual, implantado en Aldeasa, así como los Procedimientos e Instrucciones que lo conformen constituyen el eje fundamental de la actividad preventiva de Aldeasa, razón por la cual ambas partes se remiten al mismo en cuanto regulación de todas las materias que contiene, así como de las que se vayan incorporando en el futuro. Dicho Manual se pondrá a disposición de todos los trabajadores de Aldeasa.

El cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, Aldeasa ha procedido a constituir un Servicio de Prevención.

Este Servicio de Prevención se configurará como una unidad organizativa específica y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello estará dotado del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y los órganos de representación.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y cuantas disposiciones legales, reglamentarias y convencionales desarrollen las mismas o aquéllas cuya promulgación sustituyesen a éstas.

**Artículo 53. Acoso moral o psicológico en el trabajo.**

Los trabajadores tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores.

La Empresa prevendrá y combatirá, dentro de su política de recursos humanos, el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes.

**Artículo 54. Comités de Seguridad y Salud (CSS).**

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.1.5 del Manual de Gestión de Prevención y Riesgos Laborales se establece un órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y la empresa:

**Comité de Seguridad y Salud (CSS).**

Se constituirá un CSS en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Para los centros con menos de 50 trabajadores será el Delegado de Prevención el que asuma las competencias de Comité, junto a la representación de Aldeasa, dando los pasos hacia la creación en el futuro del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Los CSS estarán formados por los Delegados de prevención y por los representantes de la Empresa.

El CSS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Sus actuaciones estarán reguladas por un reglamento Interno y por el Procedimiento correspondiente. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. De todas las reuniones se levantará acta que se dejará archivada en el centro y se enviará una copia de la misma al Servicio de prevención ubicado en OO.CC.

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los miembros del Comité de centro o Delegados de personal, según proceda en cada caso, con las competencias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, considerándose como tiempo de trabajo efectivo el invertido por éstos

en las reuniones del CSS, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2, del artículo 36 de la citada Ley.

En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.

**Artículo 55. Equipos de protección individual.**

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio. Aldeasa proporcionará al personal la correspondiente dotación de equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de las tareas a realizar sean necesarios.

Los EPI'S estarán en adecuado estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas del trabajador, para que no dificulten el normal desenvolvimiento en sus actividades, siendo ergonómicos en su diseño y características, de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal.

**Artículo 56. Planes de autoprotección.**

Será obligatorio para todo trabajador de Aldeasa, colaborar en los Planes de Autoprotección y formar parte de los Equipos de los mismos para los que se les designe.

Para la formación específica teórico-práctica de las funciones a desarrollar que es necesaria para formar parte de los equipos de los Planes de Autoprotección el trabajador estará obligado a seguir las enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

**Artículo 57. Salud laboral.**

La empresa garantizará reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos y anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regularán por medio de Protocolos. Se establece como período de realización de los reconocimientos médicos el segundo trimestre de cada año.

Aldeasa desarrolla la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo se gestionarán para las trabajadoras que voluntariamente lo soliciten reconocimientos ginecológicos, siendo sufragado su coste por la Empresa.

**Artículo 58. Formación en materia de prevención de riesgos laborales.**

Se promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores.

Aldeasa proporcionará a los miembros de los CSS, representantes de la empresa y Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Dichos cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación de Aldeasa.

**Artículo 59. 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 establece una ayuda para calzado de 100 € anuales que se hará efectiva en dos pagos de 50 €.

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

La empresa mantendrá las actuales normas sobre uniformes en lo que se refiere al número de prendas.

**Artículo 60. 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 para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

## CAPÍTULO X

### Derechos de representación colectiva

#### Artículo 61. *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.

El sistema de acumulación de horas sindicales podrá utilizarse en el ámbito del conjunto de la empresa de forma que cada sindicato con representación en la empresa podrá acumular las horas de representación que corresponden a los delegados o componentes del Comité de Empresa de su sindicato, en dos representantes o delegados sindicales designados por cada organización sindical.

Cada sindicato tendrá derecho al nombramiento de dos delegados sindicales.

#### Artículo 62. *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, pudiendo participar un delegado sindical por cada sindicato presente en el mismo.

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 63. *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. Proponer a la Dirección de la Empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
2. Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.
3. Solicitar motivadamente de la Dirección de la Empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
4. 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.
5. 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 constatará 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 64. *Reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, un tercio de los trabajadores representados o a petición de la misma.

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 65. *Cuantía.*

Con efectos del día 1 de enero de 2003 se fija una ayuda mensual en razón de la familia de 29,57 euros, por cónyuge 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 con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo.

#### Artículo 66. *Beneficiarios.*

Causará derecho a la asignación de protección familiar, la esposa que conviva con el beneficiario y dependa económicamente de él; se entenderá que no concurre esta última condición cuando la esposa realice trabajos por cuenta propia o ajena o reciba prestaciones periódicas de la Seguridad Social, la Empresa abonará la diferencia hasta completar la cifra más elevada, continuando el trabajador en el cobro de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiere el derecho a la prestación de la Seguridad Social, subsistiendo la obligación de Aldeasa, ésta revisará la situación y abonará la totalidad de la suma correspondiente desde el momento de aquella extinción.

Si lo que se extinguiere fuese el derecho a la prestación a cargo de Aldeasa, ésta dejará de abonar, la diferencia antes citada.

No se apreciará falta de convivencia en los casos de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar vivienda en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

#### Artículo 67. *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 68. *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 69. *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 70. *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 234,68 euros anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de Agosto de cada año. Esta cantidad se incrementará en un 25% en los casos de familia numerosa de primera categoría, en un 50% para las de la segunda, y en un 75% 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 71. *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 Personal o 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 72. *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 73. *Seguro de accidentes.*

La Empresa tendrá suscrito un seguro de accidentes para todos los trabajadores, determinando para cada uno de ellos, indemnizaciones de 30.050,61 € en caso de muerte o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo y en el caso de incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes no invalidantes la indemnización que corresponda según baremo.

#### Artículo 74. *Seguro de vida.*

La Empresa deberá suscribir un seguro de vida para todos los trabajadores, fijándose una indemnización de 15.025,30 € para el supuesto de fallecimiento o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo.

#### Artículo 75. *Guarderías, aparcamiento y restaurante.*

La empresa asume el compromiso de estudiar la viabilidad del establecimiento de conciertos con guarderías, al objeto de que estas puedan ser utilizadas por los hijos de los trabajadores y en el caso de que se instalen guarderías en los aeropuertos, por alguna de las empresas que prestan servicios en los mismos, tratará de que el derecho a la utilización de las mismas se extienda a los trabajadores de Aldeasa.

Igualmente asume el compromiso de estudiar la viabilidad de establecer conciertos con aparcamientos en los centros de trabajo así como restaurantes al objeto de que puedan ser utilizados por los trabajadores de la empresa, con descuentos sobre los precios oficiales.

## CAPÍTULO XII

### Otras disposiciones

#### Artículo 76. *Cláusulas 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 excepcionarán de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior los supuestos de extinción de contrato por fallecimiento, jubilación e invalidez en cualquier grado.

No obstante lo anterior, 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.

La Empresa informará al Comité de empresa del centro con carácter previo de la solicitud del trabajador y oír su valoración del pacto a suscribir.

## CAPÍTULO XIII

### Prima de objetivos

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 5% respecto de los obtenidos en el año anterior, en la cuantía de 180,30 euros lineales, en proporción al tiempo

trabajado y a la jornada de trabajo. Esta prima se incrementará en 13,66 euros por cada punto de más superado de dicho 5% hasta un tope de 25%, con una cuantía máxima de 453,52 euros, la cuantía final a percibir será abonada en el mes siguiente del cierre de cada uno de los ejercicios.

La prima no tendrá carácter consolidable.

*Tabla de prima de objetivos*

Incremento porcentual	Cuantía a percibir Euros
5	180,30
6	193,96
7	207,63
8	221,29
9	234,95
10	248,61
11	262,27
12	275,93
13	289,59
14	303,25
15	316,91
16	330,57
17	344,24
18	357,90
19	371,56
20	379,21
21	398,88
22	412,54
23	426,20
24	439,86
25 o más	453,52

#### ANEXO N.º 1

##### Gráfico 1.º y 2.º grados consanguinidad y afinidad

Se consideran familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador afectado: cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y suegros.

Se consideran familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador afectado: hermanos, cuñados, nietos y abuelos.

#### ANEXO N.º 2

##### Reglamento del Fondo Social de Préstamos

###### 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 360.607,26 €. 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 6.010,12 €.
2. Personal fijo-discontinuo: hasta 3.005,06 €.
3. Personal con contrato temporal:

Más de 12 meses de antigüedad, hasta 1.803,04 €.

Más de 9 meses de antigüedad, hasta 1.202,02 €.

Más de 6 meses de antigüedad, hasta 601,01 €.

Más de 3 meses de antigüedad, hasta 300,51 €.

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 afian-

zamiento suficiente a juicio de la Empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen los 3.005,06 € serán recargados con un 3% anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50% a cubrir posibles insolvencias y el otro 50% 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 a 3.005,06 € del nominal del préstamo, será recargada con un interés del 5,5 % anual con efectos del 1 de Julio de 2003, 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 o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

###### 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. 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.

2. El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.

3. El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.

4. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.

5. La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.

6. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

7. La compra de vivienda habitual para uso permanente como domicilio del empleado.

8. Cualquier otra circunstancias 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.

###### Artículo 6. *Tramitación. 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 permanente 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 N.º 3

##### Utilización de las herramientas informáticas

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico y el acceso a Internet, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados al trabajador.

El trabajador será responsable del uso de su contraseña personal así como de la custodia de todos los documentos existentes en su ordenador, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.

El cumplimiento de los principios anteriores se basa en la relación de confianza existente entre la empresa y sus trabajadores. La empresa establecerá mecanismos de control sólo cuando existan indicios fundados de violación grave de estas normas y siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Se considera una violación grave a esta norma lo siguiente: envío de pornografía (de cualquier tipo), archivos de contenido racista (pueden ser chistes), envío consciente de archivos que contengan virus ejecutables, envío a la competencia o personas no autorizadas de información confidencial y restringida de la compañía, envío de información protegida por la LOTARD, envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes o imágenes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Cualquier incumplimiento de la normativa relativa al uso de los medios informáticos será considerado como falta muy grave a efectos laborales y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

#### ANEXO N.º 4

##### Sistema de retribución variable

Sistema de retribución variable.—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 vía productividad y del nivel de rendimiento individual de cada trabajador en función de unas variables objetivas preestablecidas.

El sistema tiene tres modalidades:

- DVN.
- DPM.
- Almacenes Distribuidores.

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 Dirección de Ventas Nacionales como en la Dirección de Palacios y Museos, así como en los Almacenes Distribuidores, con la exclusión de las situaciones descritas en el artículo 24 del presente Convenio referidas al Grupo IV b) y al Grupo V b).

- A) Dirección de Ventas Nacionales.

Porcentajes máximos de reparto.—El importe máximo de retribución variable a percibir para los trabajadores adscritos a los grupos II, III y

IV como Personal Comercial (Jefes de Sección, Supervisores y Vendedores) y como Personal de Soporte (Jefes de Personal, Jefes de Aprovisionamiento, Jefes de Administración Comercial, Administrativos y Jefes de Almacén), que no tengan derecho a percibir el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica será del 40% del Salario Mínimo Garantizado y para los trabajadores adscritos al grupo V como Personal de Soporte (Mozos) del 30% del Salario Mínimo Garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica, el importe máximo a percibir será del 10 % del Salario Mínimo Garantizado.

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 entre doce.

Resultarán de aplicación, cuando proceda las siguientes exclusiones:

Haber tenido tres descuadres en caja, positivos o negativos, superiores a 24,04 €, cada uno de ellos.

Haber incurrido en más de dos faltas injustificadas de puntualidad superiores a 10 minutos cada una de ellas.

Haber sido sancionado por falta grave o muy grave, cuando la sanción haya adquirido firmeza.

Cuando se hayan acumulado en un periodo 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.

Se excluirá del salario devengado la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, con excepción de las debidas vacaciones, accidentes de trabajo, permisos retribuidos recogidos en los apartados B) y C) del artículo 41 del presente Convenio, permisos de lactancia y horas sindicales.

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:

##### Personal Comercial

	Incremento de ventas/productividad	Objetivo comercial ponderado	Objetivo de rendimiento individual
Vendedor .....	20	10	10
Supervisor .....	20	10	10
Jefe de Sección .....	10	20	10

##### Personal de Soporte

	Incremento de ventas/productividad	Objetivo comercial ponderado	Objetivo de rendimiento individual
Mozos de Almacén .....	20	0	10
Responsables de Almacén .....	20	10	10
Administrativos .....	20	10	10

Por cada uno de los tres tramos, la consecución se calculará tal como se define a continuación:

##### 1. Incremento de ventas vía productividad

Se define productividad del mes como las ventas totales del mes divididas entre la plantilla media total del mes del centro de trabajo.

No se incluye en la plantilla del centro a efectos de este cálculo a los trabajadores adscritos al Grupo Profesional IV.b).

Productividad = Ventas mes/plantilla media de mes

Siendo la productividad:

Productividad mes = Ventas mes/plantilla media mes

El incremento de la productividad será:

$$\text{Incremento productividad} = (\text{Pm1} - \text{Pm0}) / \text{Pm0}$$

$$\Delta P = \frac{P_{\text{MES}} - P_{\text{MES AÑO ANTERIOR}}}{P_{\text{MES AÑO ANTERIOR}}} > 0$$

Llamado:

Pm1: Productividad del mes.

Pm0: Productividad del mes equivalente del año anterior.

El resultado determinará los puntos de cobro sobre este concepto de acuerdo a la siguiente tabla:

#### Incremento de productividad

Porcentaje de cobro sobre salario mensualizado (\*\*)

Incremento de productividad (*)	Jefes de Sección	Resto
De 0,01 hasta 1	0,5	1
1	1,0	2
2	2,0	4
3	3,0	6
4	4,0	8
5	5,0	10
6	6,0	12
7	7,0	14
8	8,0	16
9	9,0	18
10 o superior	10,0	20

(\*) Al incremento de productividad se le aplicará redondeo natural a dos decimales (punto porcentual).

(\*\*) Al personal con percepción de CBB se les aplicará la proporción derivada de su tope máximo del 10 %.

En el caso que un centro (aeropuerto) no hubiera estado abierto el mes equivalente del año anterior, el Pm0 será el objetivo previsto.

### 2. Objetivo comercial ponderado por familias

Dado el interés de la Empresa en potenciar el crecimiento de ventas de familias de productos que permita asegurar el futuro de la Compañía, en el cálculo de este concepto se diferenciarán los objetivos comerciales por familias, y a cada una de ellas se le asignará un peso relativo.

Las familias y pesos relativos serán los siguientes:

Familias genéricas	Peso relativo (en puntos)
Perfumería .....	4,0
Tabacos .....	0,5
Bebidas .....	1,0
Alimentación .....	1,0
Varios (resto) .....	3,5

Para cada una de estas familias se establecerá un objetivo mensual por centro de trabajo que se entregarán trimestralmente.

La consecución del objetivo total está marcada por familias individuales.

El porcentaje total de cobro por este concepto será la suma de los puntos de cada una de las familias.

En el supuesto que una familia alcance su objetivo y el resto no, la cantidad a percibir será la correspondiente a los puntos asignados a esa familia.

Si no se cumple el objetivo marcado por cada familia la cantidad a cobrar será cero.

Tal como se ha definido anteriormente, el resultado total de cobro por este concepto será la suma de los puntos por cada una de ellas.

### 3. Objetivo de rendimiento individual

Este concepto evaluará de forma objetiva el rendimiento individual del trabajador.

El objetivo de rendimiento, además de la percepción salarial que de este concepto deriva, debe servir para que el trabajador conozca sus puntos fuertes y aspectos de mejora en el desarrollo de sus funciones profesionales.

La valoración se realizará durante la primera quincena del mes en que se abone.

El resultado final de la consecución del Objetivo de Rendimiento será un valor entero entre 0 y 10, que determinará el porcentaje de cobro del concepto sobre el máximo posible dividiendo el resultado entre 10.

Atención al cliente: 2.

Mermas cuantitativas: 2.

Posicionamiento en tienda: 2.

Cumplimiento de normas y procedimientos: 4.

Bolsa anual:

Supone un 10% del Salario Mínimo Garantizado tanto para el personal novado como no novado, devengado de manera anual. Se procederá a su pago en caso que las ventas reales anuales de cada una de las familias, de manera individual superen su objetivo comercial hasta un máximo del 10%.

Tendrán derecho a percibir este concepto los trabajadores que cumplan las condiciones siguientes:

Ser Personal Comercial.

Permanecer en la empresa a día 1 de enero del año siguiente de devengo, o reintegrarse a ella durante dicho año si tiene carácter de fijo-discontinuo.

La consecución será por familias individuales, según el peso de cada una de ellas según la siguiente tabla.

Familias genéricas:

Perfumería: 4%.

Tabacos: 0,50%.

Bebidas: 1%.

Alimentación: 1%.

Varios: 3,5%.

En el caso que una familia supere su objetivo comercial y otra no, se devengará el peso correspondiente a dicha familia.

Por tanto el devengo total será el resultado de la suma individual de cada una de las familias que logren superar el objetivo comercial hasta un máximo de un 10%.

El salario devengado en el centro será el obtenido aplicando las tablas dependientes del grupo profesional del trabajador, más el concepto Condición Más Beneficiosa Básica, estando asignado al centro de trabajo durante el año. Dicho salario se calculará proporcionalmente a los días trabajados y porcentaje de jornada del empleado.

Al salario devengado se le aplicarán los mismos criterios de exclusión definidos para la retribución variable mensual: se descontará la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, salvo las debidas a accidente laboral, vacaciones, permiso por lactancia y los permisos retribuidos recogidos en el artículo 41 B) y C) del Convenio y los periodos mensuales en los que el trabajador haya sido excluido por las causas descritas en el apartado de exclusiones.

El cálculo para el derecho a la percepción de la bolsa anual por familias será:

$$\frac{\text{Ventas por familia centro año} - \text{Objetivo Comercial por familia año}}{\text{Objetivos Comerciales por familia año}}$$

El personal de Soporte (Mozos y Administrativos) adscrito a los centros de la DVN percibirá este concepto de forma gradual durante los años de vigencia del Convenio:

2003: 5%.

2004: 6%.

2005: 7,5%.

2006: 10%.

B) Dirección palacios y museos.

Porcentajes máximos de reparto.—El importe máximo de retribución variable a percibir para los trabajadores adscritos a los grupos II, III y IV como Personal Comercial (Responsables de Centro, Supervisores y Vendedores) y como Personal de Soporte (Administrativos y Jefes de Almacén), que no tengan derecho a percibir el concepto de Condición Más Beneficiosa



Básica será del 40% del Salario Mínimo Garantizado y para los trabajadores adscritos al grupo V como Personal de Soporte (Mozos) del 30% del Salario Mínimo Garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica, el importe máximo a percibir será del 10% del Salario Mínimo Garantizado.

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 entre doce.

Resultarán de aplicación, cuando proceda las siguientes exclusiones:

Haber tenido tres descuadres en caja, positivos o negativos, superiores a 24,04€, cada uno de ellos.

Haber incurrido en más de dos faltas injustificadas de puntualidad superiores a 10 minutos cada una de ellas.

Haber sido sancionado por falta grave o muy grave, cuando la sanción haya adquirido firmeza.

Cuando se hayan acumulado en un periodo 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.

Se excluirá del salario devengado la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, con excepción de las debidas a accidente laboral, vacaciones, lactancia, y permisos retribuidos recogidos en el artículo 41.B) y C).

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:

#### Personal Comercial

	Presupuesto de ventas	Objetivo de rendimiento individual
Vendedor .....	30	10
Supervisor .....	30	10
	Presupuesto de ventas	Objetivo de gestión comercial
Responsable de centro .....	30	10

#### Personal de Soporte

	Presupuesto de ventas	Objetivo de rendimiento individual
Administrativos .....	30	10
Mozo .....	20	10

Por cada uno de los tres tramos, la consecución se calculará tal como se define a continuación:

1. Presupuesto de ventas.—El cálculo de este apartado se realizará sobre la facturación real del mes del centro de trabajo. Si las ventas del mes devengado son iguales a las ventas presupuestadas dará derecho a la percepción del 100% del total de este concepto, con las siguientes particularidades:

Personal Comercial y Personal de Soporte (Administrativos): En el caso de que las ventas del mes devengado sean iguales a las ventas mínimas exigidas, dará derecho a la percepción de 10 puntos sobre el total. Los 20 puntos restantes se repartirán proporcionalmente entre la diferencia de las ventas presupuestadas y las ventas mínimas exigidas.

Personal de Soporte (Mozos): En el caso de que las ventas del mes devengado sean iguales a las ventas mínimas exigidas, dará derecho a la percepción de 6 puntos sobre el total. Los 14 puntos restantes se repartirán proporcionalmente entre la diferencia de las ventas presupuestadas y las ventas mínimas exigidas.

2. Objetivo de rendimiento individual.—Este concepto evaluará de forma objetiva el rendimiento individual del trabajador.

El objetivo de rendimiento, además de la percepción salarial que de este concepto deriva, debe servir para que el trabajador conozca sus puntos fuertes y aspectos de mejora en el desarrollo de sus funciones profesionales.

La valoración se llevará a cabo durante la primera quincena del mes en que se abone.

El resultado final de la consecución del Objetivo de Rendimiento será un valor entero entre 0 y 10, que determinará el porcentaje de cobro del concepto sobre el máximo posible dividiendo el resultado entre 10.

Atención al cliente: 2.

Mermas cuantitativas: 2.

Posicionamiento en tienda: 2.

Cumplimiento de normas y procedimientos: 4.

3. Objetivo de gestión comercial.—Este concepto valorará de forma objetiva la gestión comercial de los Responsables de Centro (GII).

El Objetivo de Gestión Comercial, además de la percepción salarial que de este concepto deriva, debe servir para que el Responsable de Centro conozca en general sus puntos fuertes y aspectos de mejora en el desarrollo de sus funciones profesionales, y especialmente las comerciales.

La valoración se realizará durante la primera quincena del mes en que se abone.

El resultado final de la consecución del Objetivo de Gestión Comercial será un valor entero entre 0 y 10, que determinará el porcentaje de cobro del concepto sobre el máximo posible dividiendo el resultado entre 10.

Mermas cuantitativas: 2.

Análisis y Gestión Comercial: 4.

Cumplimiento de normas y proced.: 2.

Desarrollo e integración de equipos: 2.

Bolsa anual: Supone un 10% del Salario Mínimo Garantizado tanto para el personal novado como no novado, devengado de manera anual.

En caso que las ventas totales anuales de un centro de trabajo superen el presupuesto total del centro, tendrán derecho a percibir por este concepto hasta un 10% los trabajadores que cumplan las condiciones siguientes:

Ser Personal Comercial.

Permanecer en la empresa a día 1 de enero del año siguiente de devengo, o reintegrarse a ella durante dicho año si tiene carácter de fijo-discontinuo.

El salario devengado en el centro será el obtenido aplicando las tablas dependientes del grupo profesional del trabajador, más el concepto Condición Más Beneficiosa Básica, estando asignado al centro de trabajo durante el año. Dicho salario se calculará proporcionalmente a los días trabajados y porcentaje de jornada del empleado.

A dicho salario devengado se le aplicarán los mismos criterios de exclusión definidos para la retribución variable mensual: se descontará la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, salvo las debidas a accidente laboral, vacaciones, permiso por lactancia y los permisos retribuidos recogidos en el artículo 41 B) y C) del Convenio y los períodos mensuales en los que el trabajador haya sido excluido por las causas descritas en el apartado de exclusiones.

El cálculo para el derecho a percepción de la bolsa anual será:

$$\frac{\text{Ventas Centro año} - \text{Presupuesto Comercial año}}{\text{Presupuesto Comercial año}}$$

El Personal de Soporte (Mozos y Administrativos) adscrito a los centros de la DPM percibirá este concepto de forma gradual durante los años de vigencia del Convenio:

2003: 5%.

2004: 6%.

2005: 7,5%.

2006: 10%.

C) Almacenes distribuidores.

Porcentajes máximos de reparto.—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% del Salario Mínimo Garantizado y para los trabajadores adscritos al grupo V que no tengan derecho a percibir el concepto Condición Más Beneficiosa Básica será del 30% del Salario Mínimo Garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica, el importe máximo a percibir será del 10% del Salario Mínimo Garantizado.

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 entre doce.

Resultarán de aplicación, cuando proceda las siguientes exclusiones:

Haber incurrido en más de dos faltas injustificadas de puntualidad superiores a 10 minutos cada una de ellas.

Haber sido sancionado por falta grave o muy grave, cuando la sanción haya adquirido firmeza.

Cuando se hayan acumulado en un período de doce meses consecutivos tres sanciones por falta leve que hayan adquirido firmeza.

Cuando se hayan acumulado en un periodo 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.

Se excluirá del salario devengado la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, con excepción de las debidas a vacaciones, accidentes de trabajo, permisos retribuidos recogidos en los apartados B) y C) del artículo 41 del presente Convenio, permisos de lactancia y horas sindicales.

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:

	Objetivo de productividad	Incremento de productividad	Objetivo de rendimiento individual
Grupos II, III, IV .....	20	10	10
Grupo V .....	10	10	10

Por cada uno de los tres tramos, la consecución se calculará tal como se define a continuación.

1. Objetivo de productividad.—Se define productividad del mes como:

$$\frac{\text{Productividad real mes actual} - \text{Productividad prevista mes actual}}{\text{Productividad real mes actual}}$$

Si el resultado es cero entrará en juego esta variable y se cobrará el 50% de este concepto.

Por cada punto de incremento que supere y hasta el tope de 10, se cobrará un 5% adicional.

2. Incremento de productividad.

$$\frac{\text{Productividad real mes actual} - \text{Productividad real mes año anterior}}{\text{Productividad real mes año anterior}}$$

Si el resultado es cero entra en juego esta variable y se cobrará el 50% de este concepto.

Por cada punto de incremento que supere y hasta el tope de 10, se cobrará un 5% adicional.

3. Objetivo de rendimiento individual.—Este concepto valorará de forma objetiva el rendimiento individual del trabajador.

El Objetivo de rendimiento, además de la percepción salarial que de este concepto deriva, debe servir para que el trabajador conozca sus puntos fuertes y aspectos de mejora en el desarrollo de sus funciones profesionales.

La valoración se realizará durante la primera quincena del mes en que se abone.

El resultado final de la consecución del Objetivo de Rendimiento será un valor entre 0 y 10, que determinará el porcentaje de cobro del concepto sobre el máximo posible dividiendo el resultado entre 10.

Tratamiento y cuidado de la maquinaria e instalaciones: 2.

Descuadre en recepciones y preparaciones de pedidos: 2.

Actitud ante el trabajo en equipo: 2.

Cumplimiento y observancia de las normas y procedimientos: 4.

Comisión de seguimiento de la retribución variable.—Se constituirá una Comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores con el objeto de analizar el funcionamiento del nuevo sistema.

La Comisión estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres de la representación social, uno por cada sindicato firmante.

Las fechas de reunión de la citada Comisión quedan fijadas en los meses de Junio y Diciembre para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

## ANEXO N.º 5

### Implantación de nuevas áreas terminales. renovación de áreas comerciales actualmente explotadas por Aldeasa

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la implantación de las nuevas áreas terminales, y la renovación de la superficie comercial actualmente explotada por Aldeasa en determinados aeropuertos, especialmente en Madrid, pueden suponer un profundo cambio en la organización del trabajo y la actividad de Aldeasa, así como afectar a la estabilidad en el empleo, en consecuencia pueden requerir el adoptar medidas para adaptarse a estos posibles cambios, y garantizar el empleo.

Por ello, ambas partes, empresarial y social acuerdan:

La creación de una Comisión especial para las Nuevas Adjudicaciones de Superficies Comerciales Aeroportuarias y Nuevas Áreas Terminales (Comisión NAT) que se compondrá de seis miembros, tres por la empresa y tres por la parte social y que entenderá:

1. Por parte de la Empresa se informará de todo lo relativo al NAT de cualquier aeropuerto que se trate; Pliegos Concesionales; estabilidad del empleo y compromisos.

2. La parte social podrá proponer las medidas que, a su juicio, deberían tomarse en función de la información que les sea suministrada y las gestiones que sus Organizaciones sindicales pudieran realizar, para garantizar el máximo empleo.

3. Ambas partes se comprometen a colaborar al máximo en la solución de cuantos problemas puedan derivarse de las NAT, al objeto de buscar soluciones tanto interna como externamente; así como en el seno de la empresa tanto de carácter organizativo o productivo con la máxima flexibilidad y con el objetivo prioritario de garantizar los puestos de trabajo existentes a 31.12.03.

4. En el ámbito respectivo de sus competencias y en la medida en que legal y económicamente sea posible, defenderán que se conserven al máximo los puestos de trabajo existentes a fecha 31.12.03 en las nuevas concesiones de espacios comerciales.

5. Se establece el presente calendario de reuniones:

Diciembre 2004.

Febrero 2005.

Abril 2005.

Si fuera preciso celebrar alguna reunión anterior o posterior a estas previstas se convocará oportunamente, previa petición de una de las partes. A las citadas reuniones podrán asistir un representante de la Sección Sindical y un asesor por cada sindicato firmante del Convenio.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, asumiendo en su integridad el ASEC, sometiéndose con carácter previo a cualquier conflicto a los órganos de solución de conflictos establecidos a nivel autonómico y nacional.

Asimismo con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Disposición adicional segunda.

Todas las referencias realizadas a trabajadores, secretarios, vocales, hijos, interesados y otras de aparente género masculino, a efectos de buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden efectuadas en género neutro, es decir, también referidas al género femenino, salvo aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

### Tablas salariales 2003

Grupo profesional	Euros año	Euros mes
II .....	19.268,64	1.204,29
III .....	16.058,08	1.003,63
IV .....	12.548,96	784,31
V .....	11.204,32	700,27

Otros conceptos:

Ayuda familiar: 29,57 euros.

Becas de estudio: 234,68 euros.

## Dietas:

Grupo	España		Extranjero	
	Dieta completa	Media dieta	Dieta completa	Media dieta
II .....	36,93	22,15	64,78	39,14
III, IV, V .....	27,70	16,63	56,68	33,84

Kilometraje: 0,15 euros/km.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

### 8552

*RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2004, de la Secretaría General de Pesca Marítima, por la que se publica el censo de buques que pueden pescar con artes de arrastre, en aguas de la subzona IX del Consejo Internacional para la Exploración del Mar (CIEM), sometidas a la soberanía o jurisdicción de Portugal, durante 2004.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional única de la Orden APA/6/2004 de 12 de enero de 2004 por la que se regula la pesquería de arrastre en aguas comunitarias de la zona IX del Consejo Internacional de la Exploración del Mar (CIEM), sometidas a la soberanía o jurisdicción de Portugal, y en uso de la las facultades concedidas por la disposición final segunda de dicha orden,

Esta Secretaría General de Pesca Marítima, habiendo sido consultado el sector interesado ha resuelto lo siguiente:

Publicar como anexo único de esta Resolución el censo de buques pesqueros que pueden pescar con artes de arrastre en aguas de la subzona IX del CIEM sometida a la soberanía o jurisdicción de Portugal, durante el año 2004

Madrid, 2 de abril de 2004.—La Secretaria general, Carmen Fraga Estévez.

Ilmos. Sres. Director general de Recursos Pesqueros y Director general de Estructuras y Mercados Pesqueros.

### ANEXO

#### Censo de buques arrastreros que pueden pescar en la Subzona IX del CIEM en 2004

Nombre buque	Matrícula	Folio
Alfonso Riera Primero .....	HU-3	1-96
Atardecer .....	VI-2	2-98
Axexador .....	VI-2	4-97
Bahía de Portosanto .....	VI-2	6-96
Carmen e Pilar .....	VI-2	1-99
Catrua Dos .....	VI-5	4-99
Diego Crespo Segundo .....	HU-3	6-98
Febel Primero .....	HU-3	397
Febel Tercero .....	HU-3	1798
Freipisca Cinco .....	HU-3	1450
Fuente de Macenlle .....	VI-2	4-03
Gaivota .....	VI-2	2374
Golfiño R .....	VI-2	7-96
Gonzacove Dos .....	VI-2	5-96
Hermanos Delgado .....	HU-2	1-01
Mañufe .....	VI-5	8747
Nuevo Hermanos Reyes .....	HU-2	2-98
Ipar Aizea * .....	BI-4	7-00

Nombre buque	Matrícula	Folio
País Andaluz .....	HU-2	2200
Pepi Antonia .....	HU-3	1-95
Pereira Molares .....	VI-5	8536
Playa de Castiñeiras .....	VI-5	6-00
Portosanto .....	VI-2	4-00

Total buques: 23.

\* buque pendiente de paralización definitiva.

### 8553

*ORDEN APA/1232/2004, de 29 de abril, por la que se resuelve y hace pública la relación de galardonados en el Premio «Mejores Aceites de Oliva Virgen Extra Españoles: cosecha 2003-2004».*

En cumplimiento del artículo 9 de la Orden APA/3575/2003, de 15 de diciembre, por la que se convoca y regula el premio «Mejores Aceites de Oliva Virgen Extra Españoles: Cosecha 2003-2004», que establece: «Vista la propuesta del Jurado el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación dictará la resolución correspondiente que se hará pública mediante inserción en el tablón de anuncios del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, publicación en el Boletín Oficial del Estado y notificación a los premiados»; y analizada la propuesta del Jurado reunido el día 26 de febrero de 2004, que ha considerado el análisis físico-químico de las muestras y la evaluación sensorial realizada por el Panel Oficial de Cataadores del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. En su virtud, resuelvo:

Modalidad «Frutados verdes amargos»:

Premio: El Labrador, S.A.T. 8.064, de Fuente de Piedra (Málaga).  
Accésit: El Labrador, S.A.T. 8.064, de Fuente de Piedra (Málaga).

Modalidad «Frutados verdes dulces»:

Premio: Manuel Montes Marín, de Priego de Córdoba (Córdoba).  
Accésit: Olivarera Nuestra Señora de Guadalupe, Sociedad Cooperativa Andaluza, de Baena (Córdoba).

Modalidad «Frutados maduros»:

Premio: COSELVA-Cooperativa Agrícola de la Selva del Camp, de La Selva del Camp (Tarragona).  
Accésit: Rodau, S. L., de Torroella de Fluviá (Girona).

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, podrá recurrirse, potestativamente, en reposición, ante la Excm. Sra. Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su notificación, o ser impugnada, directamente, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, todo ello conforme a lo previsto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 29 de abril de 2004.

ESPINOSA MANGANA

### 8554

*ORDEN APA/1233/2004, de 28 de abril, por la que se dispone el cambio de denominación de variedades de distintas especies incluídas en el Registro de Variedades Comerciales.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 33.f) del Reglamento General del Registro de Variedades Comerciales, aprobado por Orden de 30 de noviembre de 1973, resuelvo:

Arroz «SENDA», pasa a denominarse «FANI».  
Maíz «CAMPERO», pasa a denominarse «CAMPERO Bt».  
Maíz «JARAL», pasa a denominarse «JARAL Bt».

La información relativa a los cambios de denominaciones se encuentra en la Oficina Española de Variedades Vegetales.

Madrid, 28 de abril de 2004.

ESPINOSA MANGANA