

Nombre completo	Km Abonados I/V	Km Reales I/V
Cruz Pérez, Luis de la	20	26
Darquistade Martínez, Salvador	20	40
Díaz Dota, Juan Antonio	14	15,4
Díaz González, Juan Manuel	36	40
Díaz Montesinos, Susana	10	30
Domingo Sánchez, Jesús	20	26
Domingo Sánchez, Mariano	20	26
El Boukhari, Fouad	14	15,4
Espinosa de los M. López, Eulogio	22	28
Fernández Álvarez, Ignacio	36	40
Fernández Domínguez, Antonio Rafael	14	15
Fonseca Pérez, Pedro Luis	36	70
Fornies Camer, Francisco José	20	42
Fuentes Pareja, Víctor	16	46
Galán Casana, Manuel	14	36
Gallardo Ligeró, José	22	28
Gallego Burgos, Francisco Javier	22	28
Gallego Iglesias, Javier	52	80
Gálvez Meler, Eva María	22	28
García Aguilar, Francisco José	12	24,6
García Armogenes, Jaime	20	26
García Morales, Juan Antonio	14	15,4
García Santiago, Natalia	22	28
García Segarra, Antonio	22	28
Gil García, Benjamín	14	48
González García, Julio César	52	86
González Moro, Rufino	36	60
González Pérez, Manuel	20	28
Grau Riba, Joan A.	20	40
Hernández Artiñano, Ignacio	20	40
Hevia Vallina, Vicente	36	70
Hurtado Markaida, Mikel	20	40
Ibarra Uriarte, José Ignacio	20	60
Jiménez Bernabeu, Rafael	20	40
Llaveria Cabanes, Óscar	20	28
López Maestre, Salvador	8	23
Lozano Miguel, Lorenzo	22	30
Madrid Piqueras, Antonio	20	22
Martín Álvarez, José Manuel	44	48
Martín Blázquez, Fernando	36	50
Martín Martín, Juan Antonio	20	26
Martínez Alba, Francisco	20	40
Martínez González, José Carlos	20	22
Martínez Pérez, Valentín	22	28
Martínez Rodríguez, Arturo	22	30
Miracle Gibert, Juan	20	26
Molina González, Juan José	22	30
Mulero Fernández, Pedro	22	30
Nuño Gutiérrez, José Manuel	36	70
Olivo Dean, Nordio	20	46
Orduña Cao, José Luis	22	28
Orellana Domínguez, Luis Miguel	14	15,4
Ortega Moratilla, Eduardo	10	90
Otazu Murguialday, Francisco J.	16	19
Padrell García, José María	20	30
Paz Eiroa, Agustín	20	26
Periano Giraldeés, Luis Miguel	14	30,8
Plano García, Sandra	22	48
Plaza García, Juan Miguel	20	28
Prieto Domínguez, José	40	100
Prieto Fernández, Antonio	36	40
Puche García, Rubén	22	54
Reca Ordás, Alfonso	36	60
Rodríguez Castro, Andrés	20	28
Rodríguez González, Francisco	14	30,8
Rodríguez Mozos, Fermín Antonio	20	30
Rodríguez Prieto, Andrés	22	28
Rodríguez Traverso, José	14	48
Ruiz Apresa, Antonio Juan	14	30,8
Ruiz Cabrera, Francisco José	16	19
Ruiz Guio, José Antonio	10	60

Nombre completo	Km Abonados I/V	Km Reales I/V
Ruiz Osiel, Manuel	14	15,4
Sahuquillo Alegre, Sonia	22	28
Sánchez Fuentes, Francisco	14	28
Sánchez Prado, Laura	36	40
Sánchez Romero, Francisco	14	28
Santigosa Estévez, Fernando	10	140
Tera Madrid, Manuel de	20	27
Torne Caire, Javier	20	52
Torne Fernández, Yolanda	22	28
Torre Cabello, Javier de la	20	22
Torres Lima, Juan José	10	24,6
Ureta López, Francisco Javier	22	28
Valle Fernández, Antonio Javier	36	60
Vaz Fierro, Manuel	16	49
Vigil González, Héctor	36	40
Villalobos Ruiz, Ana María	22	28
Villaverde Pérez, José Luis	20	40

**20958** RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Gestión, S.L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa Gestión, S.L.» (código de Convenio n.º 9013682), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 28 de octubre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA GESTION, S.L.  
PARA LOS AÑOS 2003/2004**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito Territorial.***

El presente Convenio resulta de aplicación a todos los centros de trabajo que la Empresa ALDEASA GESTION, S.L., posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

**Artículo 2. *Ámbito Personal.***

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la Empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles I y II.

**Artículo 3. *Ámbito Temporal.***

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, con inicio el día 1 de Enero de 2003 y término el 31 de Diciembre de 2004.

**Artículo 4. *Denuncia y Revisión.***

La denuncia del Convenio, se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los pre-

ceptos que se pretendan revisar así como el alcance de la revisión, y que deberá efectuarse como mínimo con un mes de antelación respecto al término de vigencia del mismo.

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

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

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

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

#### Artículo 6. *Garantías Personales.*

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

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

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

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

### CAPÍTULO II

#### **Clasificación profesional**

#### Artículo 8. *Criterios Generales.*

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

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

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

#### Artículo 9. *Período de Prueba.*

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

- Nivel III: 90 días laborables.
- Nivel IV: 60 días laborables.

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

#### Artículo 10. *Niveles Profesionales.*

##### A) Nivel III:

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

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

##### B) Nivel IV:

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

### CAPÍTULO III

#### **Programación del trabajo, jornada y vacaciones**

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

La jornada máxima laboral anual se establece para el año 2003 en 1826 horas de trabajo efectivo, estableciéndose en el año 2004 una reducción de 8 horas por lo que la jornada quedará establecida en 1818 horas. La jornada anual establecida en el presente Convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de Junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50% de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

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

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

#### Artículo 12. *Vacaciones.*

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### **Estructura salarial y retribuciones**

#### Artículo 13. *Retribución.*

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

- a) Salario base.
- b) Complementos Personales.

- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) Antigüedad.
- f) Ayuda Familiar.
- g) Ayuda Matrimonio.

#### Artículo 14. *Salario Base.*

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

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

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

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador.

#### Artículo 16. *Complemento por Antigüedad.*

Atiende a los años de servicio prestados en la Empresa, que se devenga por trienios vencidos, a razón de 21,29 euros por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

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

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

#### Artículo 17. *Complementos de Puesto de Trabajo.*

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

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

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

#### Artículo 19. *Ayuda Familiar.*

Aquellos trabajadores con hijos de hasta 23 años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 163,28 euros anuales por cada uno de ellos, pagadero en la nómina del mes de Agosto, con período de devengo 1 de Agosto a 31 de Julio siguiente.

Dicha cuantía va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

#### Artículo 20. *Ayuda Matrimonio.*

Con motivo de contraer matrimonio los trabajadores tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 132,40 euros.

#### Artículo 21. *Incremento salarial.*

Año 2003. Con efectos 1 de enero de 2003 el Salario Base 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, Antigüedad, Prestación por Matrimonio y Complemento Personal se incrementarán en el IPC real.

Año 2004. Con efectos 1 de enero de 2004 el Salario Base 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, Antigüedad, Prestación por Matrimonio y Complemento Personal se incrementarán en el IPC real.

## CAPÍTULO V

### Régimen disciplinario

#### Artículo 22. *Criterios Generales.*

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

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

#### Artículo 24. *Graduación de las faltas.*

##### A) Se considerarán faltas leves:

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

2. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a 15 minutos. El retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a 5 minutos cuanto se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

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

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

##### B) Se considerarán faltas graves:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

7. No hacer cursar a la Empresa en el plazo legal de 5 días el parte de baja por I.T. o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.

8. El quebrantamiento del secreto profesional.

9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con Empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa Gestión, S.L.».

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

##### C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante 3 días consecutivos, o durante más de 3 días alternos en un mes.

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

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

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

5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes,

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

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

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

10. Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o Empresa con la que ALDEASA GESTION, S.L. mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.

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

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

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

#### Artículo 25. Sanciones.

1) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3) Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 26. Excedencia Maternal.

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

## CAPÍTULO VII

### Jubilación

#### Artículo 27. Jubilación obligatoria.

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

#### Artículo 28. Jubilación Anticipada.

Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma, que estará supeditada a la conformidad de la Empresa, tendrán derecho a la percepción de una indemnización, cuya cuantía es variable en función, de la edad del solicitante conforme se detalla a continuación:

- A los 60 años el 130% del salario anual.
- A los 61 años el 120% del salario anual.
- A los 62 años el 110% del salario anual.
- A los 63 años el 100% del salario anual.
- A los 64 años el 90% del salario anual.

## CAPÍTULO IX

### Acción social

#### Artículo 29. Becas.

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de 23, de todo el personal de la Empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 211,93 euros anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de Agosto de cada año.

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

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

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

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

d) La asignación fijada por la Empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 6.010,12 euros 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 Intercenros.

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

Durante los meses de Junio y Julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del Centro de Trabajo documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años de haber realizado estudios en Centros de Enseñanza Oficial o Privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

#### Artículo 32. Seguro de Vida.

La Empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores un seguro de vida, con una indemnización de 30.050 euros en caso de siniestro.

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

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

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

## ANEXO 1

### Tablas salariales 2003

Nivel salarial III: 10.008,08 euros anuales.

Nivel salarial IV: 9.636,89 euros anuales.

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

## ANEXO 2

### Reglamento del Fondo Social de Préstamos

## CAPÍTULO I

#### Artículo 1.

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de «Aldeasa Gestión, S.L.».

#### Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 9.015,18 euros. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.



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

1. Personal fijo: hasta 3.005,06 euros.
2. Personal con contrato temporal:

Más de 12 meses de antigüedad, hasta 901,52 euros.

Más de 9 meses de antigüedad, hasta 601,01 euros.

Más de 6 meses de antigüedad, hasta 450,76 euros.

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

#### Artículo 3. *Periodo de Amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 24 meses a partir de la fecha de la concesión.

Cuando los préstamos no sobrepasen los 1.502,53 euros 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 de 1.502,53 euros del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

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

### CAPÍTULO II

#### Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

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

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

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

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

#### Artículo 5. *Preferencias.*

A) El Comité Intercentros juzgará como preferentes a los trabajadores que reuniendo los requisitos generales, 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 (Prótesis, etc.).

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

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

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

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

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

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

8) Cualquier otra circunstancia imprevista que a criterio del Comité Intercentros, motive dificultades económicas importantes del empleado.

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

1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.

2) Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.

3) Mayor antigüedad en la Empresa.

### CAPÍTULO III

#### Tramitación

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

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

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

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

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

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

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

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

**20959** *RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Kaefer Aislamientos, S.A., para sus centros de Arrigorriaga (Vizcaya) y Algodonales (Cádiz).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Kaefer Aislamientos, S.A. para sus centros de Arrigorriaga (Vizcaya) y c/ Algodonales (Cádiz) (Código de Convenio n.º 9003702) que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 28 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «KAEFER AISLAMIENTOS, S. A.» DEL 1.01.2003 AL 31.12.2003

#### CAPÍTULO I

##### Objeto

#### Artículo 1.º *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo y, dadas las características de la Empresa que, por tratarse de Compañía de Montaje de Aislamientos, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el Territorio Nacional, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productores, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales. fomentando el sentido de la unidad de producción.

#### CAPÍTULO II

##### Disposiciones generales

#### Artículo 2.º *Ámbito Personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que estén adscritos a los servicios centrales de la Empresa en Arrigorriaga