Como quiera que la adopción de este Acuerdo altera determinados contenidos del Convenio Colectivo de Empresa, los presentes se constituyen en Comisión Negociadora a tal efecto, reconociéndose mutuamente la capacidad que se requiere.

Iniciada la sesión y tras hacer memoria de los pasos que se han dado en este tema, se llega al final al texto del siguiente Acuerdo:

Primero.—Respecto a la discusión sobre si los pluses determinados en el Convenio Colectivo de Empresa son o no son acreedores de la revisión salarial el año 2002, se opta por zanjar la cuestión con un pago único de 6.000 euros, a repartir entre todos los integrantes de la plantilla afectados por el Convenio Colectivo de Empresa y de modo lineal. Este pago, de firmarse el Acuerdo en fecha oportuna, se abonaría en la nómina del próximo mes de junio de 2004.

El abono de esta cantidad no altera los actuales valores de los pluses del Convenio, por lo que el citado abono lo es por una sola vez y no consolidable.

Segundo.—La aceptación de los grupos profesionales establecidos en el Convenio Nacional del Sector, lleva consigo la aceptación, por parte de la Empresa, de los salarios base de adecuación establecidos en dicho Convenio y que para el Grupo IV (en el que está prácticamente toda la plantilla) es de 712,52 euros por 17 pagas. (Siendo así que el Dependiente Mayor actual tienen un salario base de 717,17 euros la diferencia existente de 4,65 euros la cobrará el Dependiente Mayor en un complemento distinto y no en el Salario Base, sin merma de los valores de antigüedad). Para el Grupo II el Salario Base es de 790,74 euros por 17 pagas. Para el Grupo III, el Salario Base es de 742,64 euros por 17 pagas.

Los nuevos valores lo son con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

Estos nuevos valores tendrán la lógica repercusión en el importe de la antigüedad.

Tercero.—Respecto a la movilidad funcional que se pueda derivar de la adopción de los Grupos Profesionales, la Empresa reitera las garantías que el Estatuto de los Trabajadores establece en este tema. Estas garantías son las mismas que las que existen hasta ahora, pues el E.T., a la hora de tutelar los derechos del trabajador no distingue, lógicamente, entre Categorías y Grupos Profesionales. En esto, que es fundamental, no se ha cambiado nada ni se podría cambiar.

La movilidad funcional derivada del actual artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y que permanecerá vigente en este Acuerdo, tendrá las siguientes consideraciones:

La movilidad funcional con carácter temporal se hará con criterio rotativo entre los trabajadores de las secciones o departamentos donde se requieran.

Los trabajadores de otras secciones o departamentos con categoría distinta a los de almacén de Alcofarsa, que sean requeridos para hacer funciones en el almacén, ocuparán preferentemente los puestos o funciones de trabajo de: llenado de canales de dispensación, colocación de muestras, colocación de género de Cofares o colocación de género de Plataforma Logística. Tendrán derecho a ser formados en aquellos puestos de trabajo donde se les necesite. No cabrá imponer sanción alguna por baja productividad, como consecuencia de la movilidad funcional.

Los trabajadores de otras secciones o departamentos que sean requeridos para hacer funciones en almacén de Alcofarsa, tendrán derecho a que se les aplique, proporcionalmente, la misma compensación económica que a los trabajadores de almacén y con los mismos criterios utilizados por salida fuera del periodo vacacional pactado conforme a lo establecido en el artículo 10 del Convenio de Empresa, por no establecerse compensación en su sección o departamento.

Las secciones o departamentos afectados por la movilidad funcional, conservarán las mismas condiciones de trabajo referidas a horarios, turnos y sistemas de trabajo y rendimiento.

El Comité de Empresa recibirá información mensual por parte de la empresa de la movilidad realizada para su conocimiento.

Cuarto.—En las nóminas que se generan a partir del presente mes de junio, figurará el Grupo Profesional y la Categoría de cada trabajador.

Quinto.—El presente Acuerdo altera el Anexo I del Convenio de Empresa vigente, que debe recoger los nuevos valores salariales. Por otro lado, el texto completo de este Acuerdo queda incorporado al Convenio de Empresa como Anexo II.

El presente Acuerdo será comunicado y registrado ante la Autoridad Laboral.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

ANEXO I

Convenio Colectivo de Alternativa Comercial Farmacéutica 2004

Sueldo base 2004

Grupo	Categoría	Mensual	Anual
2	Jefe Almacén	790,74	13.442,58
2	Jefe Sección Administrativa	790,74	13.442,58
2	Jefe Sección Servicios	790,74	13.442,58
2	Jefe Sección Mercantil	790,74	13.442,58
4	Dependiente Mayor	712,52	12.112,84
3	Corredor de Plaza	742,64	12.624,88
4	Dependiente	712,52	12.112,84
4	Oficial Administrativo	712,52	12.112,84
4	Profesional de 1.ª	712,52	12.112,84
4	Auxiliar Administrativo	712,52	12.112,84
4	Profesional de 2.ª	712,52	12.112,84
4	Ayudante de Dependiente	712,52	12.112,84

16609 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Cetelem.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Cetelem (Código de Convenio n.º 9015183) que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo y de otra por el Comité Intercentros 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, 9 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Convenio Grupo Cetelem

CAPÍTULO I

Disposiciones varias

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de las sociedades Banco Cetelem S. A., Cetelem Gestión A.I.E., Cetelem Servicios Informáticos A.I.E., Fimestic Expansión S.A., Euro Crédito Establecimiento Financiero de Crédito, S.A. y Sistemas Informáticos y Comunicaciones S.A. que pertenecen al Grupo Cetelem (en adelante Cetelem) y los empleados que prestan sus servicios en las distintas empresas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de las personas que pertenecen a las distintas empresas mencionadas en el artículo anterior y que presten sus servicios como empleados por cuenta ajena en sus distintos centros de trabajo con la excepción del personal de Alta Dirección a que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su fecha de publicación, entra en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de Diciembre

del año 2006 salvo, para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

Artículo 4. *Prórroga.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el Artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2006, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad y unidad de Convenio.*

Ambas partes convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente a instancias de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 n.º 5 del Estatuto de los Trabajadores, considera que este Convenio colectivo conculca la Legislación vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar la anomalía, deberá ser devuelto a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo a tal fin.

Asimismo y como quiera que el Convenio Colectivo forma un conjunto unitario, no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. La aplicación del presente Convenio Colectivo, excluye la de cualquier otro convenio, incluso en las materias no reguladas en éste, que en tal caso se regirá por lo dispuesto en el Convenio de ASNEF o en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia y obligatoriedad.*

La organización del trabajo en todas las dependencias de Cetelem, subordinada siempre a la legalidad vigente, es facultad única de los órganos rectores de la propia Empresa.

La estructura interna por áreas, servicios o departamentos, o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, con previa audiencia al órgano representativo de los Trabajadores, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo, tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones lícitas, que emanen de la dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el empleado pueda ejercitar.

Todas las modificaciones sustanciales que se produzcan en la organización de Cetelem, serán publicadas para proporcionar a la plantilla el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la Empresa.

Artículo 9. *Organización funcional.*

Se entiende por organización funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de Cetelem por puesto de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos.

Los empleados de Cetelem, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación serán clasificados en grupos y niveles.

Esta estructura profesional pretende obtener una razonable organización productiva, todo ello, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada empleado.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones desempeñadas por la plantilla, se adscriben, a los diferentes agrupamientos profesionales correspondientes.

La definición del contenido organizativo y funcional de cada grupo que se incluye en el art. 11 se ha llevado a cabo mediante el análisis de los diferentes puestos de trabajo, en atención a los factores que se relacionan y definen en el artículo siguiente.

Artículo 10. *Factores de análisis de los puestos.*

El Sistema HAY de Escalas y Perfiles, proporciona un conocimiento sobre los puestos de trabajo y permite realizar una ordenación cuantitativa y cualitativa en relación con otros puestos, y en base a la importancia de los resultados que la Organización espera del mismo.

El sistema HAY considera que todos los puestos contienen básicamente tres factores:

Conocimientos requeridos para realizar el trabajo

Tipo de pensamiento necesario para resolver los problemas que se presentan con más frecuencia en el puesto

Naturaleza de las responsabilidades encomendadas al puesto

Estos conceptos se estructuran de la siguiente manera:

Competencia: Se entiende por competencia el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades requeridas para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo, independientemente de cómo se hayan adquirido. Tiene tres elementos:

a) Competencia Técnica: Conjunto de conocimientos y experiencia técnica requeridos para el adecuado desempeño del mismo. Tiene dos dimensiones: la amplitud del campo de conocimiento y la profundidad de los mismos.

b) Competencia Directiva: Importancia que tiene en su puesto los aspectos generales de integración, planificación, etc. Puede ser operativa o conceptual; tiene dos dimensiones: la amplitud de funciones a integrar y la heterogeneidad de las mismas.

c) Competencia en Interacción Humana: Importancia que tiene para conseguir los resultados de un puesto la capacidad de motivar e influenciar a las personas tanto de dentro como de fuera de la Organización.

Solución de problemas: Factor que mide la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar solución a los problemas que se presentan. Tiene dos elementos:

a) Marco de referencia: Medida del nivel de iniciativa de pensamiento que posee un puesto para encontrar soluciones, identificar problemas o cualquier otra actividad mental relacionada con la competencia prevista dentro de un campo organizativo más o menos amplio.

b) Exigencia de los problemas: Medida de nivel de creatividad máximo al que debe hacer frente el puesto para identificar los problemas, hallar sus soluciones o cualquier otra actividad mental relacionada con la competencia prevista.

Responsabilidad: Mide la capacidad del puesto de «responder» tanto de las acciones y decisiones tomadas como de sus consecuencias. Su evaluación implica medir y determinar la contribución del puesto a los resultados de la organización. Tiene tres elementos:

a) Libertad para actuar: Nivel de autonomía de decisión y acción, concedido a un puesto para el logro de sus resultados. Viene determinado por el grado y naturaleza de la revisión o dirección que recibe en su actuación.

b) Magnitud: Equivalente económico del área o áreas de la Organización más significativamente afectadas por las acciones y decisiones del puesto.

c) Impacto: Forma o modo que tiene un puesto de incidir con sus resultados en la dimensión económica identificada.

Artículo 11. *Definición de grupos profesionales.*

De conformidad con los criterios de valoración de puestos citados en el artículo anterior, se establece una parrilla de niveles estructurada en cuatro grupos profesionales.

I. Grupo de Administrativos y Auxiliares
II. Grupo de Técnicos
III. Grupo de Jefes y Expertos
IV. Grupo de Directores y Ejecutivos

La definición de cada uno de estos grupos es la que se refleja a continuación.

I. Grupo de Administrativos y Auxiliares.

Este grupo se divide en dos subgrupos, uno el de Administrativos y otro el de Auxiliares.

En el primer subgrupo se encuentran puestos de trabajo a los cuales se les encomienda trabajos que exigen eficacia en procedimientos de una sección especializada, que operan con habilidad en procesos. La habilidad la adquieren a través de un entrenamiento formal.

Los puestos de este grupo programan y organizan su propio trabajo. En estos puestos se ejecutan actividades específicas en cuanto a objetivos y contenidos, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas.

Estos puestos tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que les plantea la función, y en los que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente, cuando la situación se sale de lo normal.

Los problemas que se les plantean a estos puestos son situaciones semejantes en las que la solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un limitado número de opciones aprendidas.

Estos puestos están sujetos a instrucciones, se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados; requieren una fuerte supervisión sobre el avance de su trabajo y sus resultados.

En el segundo subgrupo se encuentran los puestos a los cuales se les encomienda la realización de trabajos rutinarios, en la mayoría de los casos, sujetos a instrucciones de trabajo constantes. Puede incluir destreza en el uso de equipos o máquinas simples.

Los puestos de este grupo ejecutan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido. La propia actividad les fija la disciplina de su trabajo.

Estos puestos tienen rutinas establecidas e instrucciones estandarizadas por las cuales guían sus pensamientos. Reportan si hay algo que se aparte de la norma.

Los problemas que se les plantean a estos puestos son situaciones semejantes en las que las solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un limitado número de opciones aprendidas.

Estos puestos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo que deben de seguir pero admiten una pequeña variación o interpretación por parte del titular, aunque posteriormente deben ser revisadas. Supervisión estrecha.

II. Grupo de Técnicos.

En este grupo se encuentran los puestos de trabajo a los que se les encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte debido a calificaciones profesionales.

Los puestos de este grupo programan y organizan su propio trabajo y en algunos casos supervisan de forma muy próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre si.

Estos puestos tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que les plantea la función, y en los que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente, cuando la situación se sale de lo normal.

Estos puestos están sujetos a prácticas y procedimientos estandarizados; requieren supervisión sobre el avance de su trabajo y sus resultados. Pueden liderar un pequeño grupo de personas, con autonomía para interpretar las normas recibidas, aunque deben de reportar la decisión a su superior.

III. Grupo de Jefes y Expertos.

El contenido general de estos puestos tiene como elementos comunes la realización de funciones de dirección, gestión, coordinación, supervisión y control, tanto sobre los procesos y recursos asignados como respecto a las personas que se les adscriben para desarrollar o ejecutar dichos procesos y sus resultados.

En este grupo se encuentran puestos de trabajo que requieren suficiencia en una actividad especializada o funcional que implica la comprensión de sus prácticas y principios, unida a una amplia experiencia.

Los puestos de este grupo programan y organizan su propio trabajo y, en muchos casos supervisan de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre si. En estos puestos se ejecutan y/o supervisan actividades y funciones con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas.

Estos puestos reciben indicaciones sobre el tipo de problemas que deben de resolver y se les dice como alcanzar los objetivos. Los procedimientos y los sistemas establecidos ejercen una fuerte influencia sobre la solución de los problemas, aunque no proporcionan todas las respuestas necesarias.

Los problemas que se les plantean a estos puestos son muy complejos y de gran variedad y no están totalmente definidos, en la mayoría de los casos, ya que no se puede demostrar la mayor o menor validez de la solución elegida. Se requiere un alto grado de conocimiento y capacidad de extrapolación de soluciones anteriores.

Están en este grupo los puestos intermedios entre la Dirección y la ejecución del trabajo. Su nivel de autonomía viene determinado por amplios modos de hacer; el control que reciben es sobre los resultados de la acción de sus colaboradores. Son puestos próximos a la actividad necesaria para conseguir objetivos parciales.

IV. Grupo de Directores y Ejecutivos.

Están en este grupo los puestos a los que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada, que requiere un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación de alto nivel y de una experiencia dilatada.

Son puestos que integran y coordinan operacional y conceptualmente funciones homogéneas.

Coordinan, planifican, controlan y organizan la obtención de un objetivo único a través de objetivos parciales distintos, aunque estén relacionados entre si. Estos puestos llevan a cabo la transformación de objetivos globales de empresa en objetivos individuales y de equipo.

Para que estos puestos obtengan sus resultados es necesario que sean capaces de motivar y persuadir a otras personas, por tanto, deben de mantener contactos y relaciones, resolver conflictos, modificar actitudes y responder a un amplio marco de demandas interpersonales.

Los problemas que se les plantean a estos puestos son complejos, de gran variedad y no están definidos. Se requiere, por tanto, un pensamiento analítico, interpretativo, evaluativo y constructivo ya que la solución al problema no puede ser probada fácilmente y la idoneidad de la solución escogida sólo puede ser evaluada al cabo de cierto tiempo.

A estos puestos se les indican los objetivos que deben conseguir con unas orientaciones generales, debiendo ellos determinar el modo de obtenerlos, en consecuencia, estos puestos deben crear los estándares, normas y procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos.

Artículo 12. *Definición de niveles profesionales.*

La definición de los niveles profesionales es la que se determina a continuación:

Nivel A. Es el nivel en que el colaborador desarrolla de forma adecuada el contenido global del puesto de trabajo de una sola área funcional. Existe supervisión bastante directa.

Nivel B. Es el nivel en que el colaborador tiene un desempeño de las tareas de forma autónoma, conforme a las reglas de profesionalidad que el puesto exige, su desempeño es eficaz, dentro de una misma área o realiza las tareas de los puestos de más de un área funcional de forma adecuada.

Nivel C. Es el nivel en que el colaborador realiza a un nivel óptimo el puesto de trabajo, dominio profesional el mismo, el colaborador lo ejecuta con el mayor grado de responsabilidad asignada y es capaz de transmitir sus conocimientos o realiza tareas a nivel B de más de un área funcional.

Nivel D. Es el nivel en que el colaborador desarrolla de forma óptima distintos puestos de más de un área funcional.

Grupos	Niveles
Directores y Ejecutivos.	Director C. Director B. Director A.
Jefes y expertos.	Jefe C. Jefe B. Jefe A.
Técnicos.	Técnico D. Técnico C. Técnico B. Técnico A.

Grupos	Niveles
Administrativos y Auxiliares.	Administrativo B. Administrativo A. Auxiliar B. Auxiliar A.

Artículo 13. *Funciones de nivel superior.*

Por razones técnicas u organizativas justificadas por la Empresa, el empleado podrá realizar cometidos de nivel distinto al que pertenezca su puesto de trabajo, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a las funciones superiores, y las que tenga asignadas el empleado en su puesto de origen.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de 6 meses consecutivos, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de procedencia o ser promocionado al puesto y nivel superior.

Artículo 14. *Funciones de nivel inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un empleado a funciones correspondientes a un nivel inferior al suyo, deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo de procedencia y comunicarlo a sus representantes laborales.

CAPÍTULO III

Horario y permisos

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se establece en 1.726 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2004. Para el año 2005 será de 1.718 y para el año 2006 de 1.710 horas. La distribución de esta jornada se ajustará a cada Centro de Trabajo, reflejando los horarios concretos en el correspondiente calendario laboral, en base a los horarios reflejados en los artículos 16 y 17.

Artículo 16. *Horario sede.*

Se entiende por Sede el conjunto de departamentos que sirven de apoyo para la consecución de objetivos de los distintos tipos de Agencias.

El horario a realizar en la Sede, salvo los específicos de trabajo a turnos será el siguiente:

	Mañana		Tarde	
	Entrada	Salida	Entrada	Salida
A) Jornada desde: 1/en. a 30/jun. y del 1/sep. a 31/dic.	8:30 a 9:00	13:00 a 14:00	14:00 a 15:00	18:00 a 18:30
B) Jornada desde: 1/jul. a 31/agosto y semana de S. Isidro.	8:00 a 8:30	15:00 a 15:30		
C) Jornada viernes trabajando uno de cada dos viernes con este horario, el otro con el horario A).	8:30 a 9:30	14:00 a 14:30		
D) Jornada día 24 ó 31 de diciembre (a elegir uno de los dos días).	8:30 a 9:00	14:00 a 9:30		

El ajuste del horario en relación con la jornada anual, se realizará sobre la jornada de los viernes con tarde de descanso.

Artículo 17. *Horario agencias.*

Se entiende por Agencia a toda aquella estructura que tiene relación directa con puntos de venta o clientes finales.

La jornada laboral en las agencias se entiende, con carácter general, de lunes a viernes inclusive, y con horario de atención a los clientes de 9.00 a 21.00 horas, para las agencias de Captación, Fidelización, Gestión Clientela y Servicio de Atención al Cliente o la denominación que tengan.

Para una buena gestión de los horarios en las agencias se acuerdan los siguientes requisitos.

a) El tiempo máximo para la comida será de 2 horas, salvo que a petición del colaborador y aceptación del responsable se pueda modificar dicho tiempo.

b) El tiempo mínimo de trabajo efectivo continuo en jornada partida será de 3 horas, bien sean por la mañana o por la tarde.

c) Para la primera elección de turnos se tendrá en cuenta la problemática de cargas familiares y luego será rotativo.

d) Se crea al efecto una comisión permanente de seguimiento compuesta por dos delegados del comité de empresa, una persona de Organización de la Red y una persona de Recursos Humanos, cuyas funciones serán: Velar por los horarios establecidos, evitando malas practicas, recepcionar cualquier tipo de problema que pudiera surgir en la aplicación de los cuadrantes de horarios y en definitiva dirimir conflictos.

A dicha comisión se unirá puntualmente para solucionar los conflictos que pudieran surgir en cada zona en concreto, un delegado de la zona y el director regional de la misma.

La aplicación de este nuevo horario de agencias entra en vigor a partir del 1 de enero de 2005.

Este horario afecta a todas las incorporaciones en plantilla posteriores al 1 de enero de 2004 así como todas las nuevas contrataciones que tengan lugar a partir de la fecha del convenio o personal que solicite este horario de forma voluntaria.

El resto de colaboradores permanecen con el horario habitual que tenían en su centro de trabajo que tendrá como referencia el siguiente:

Agencias de Servicio de Atención al Cliente. De 9.00 a 19.00 horas.
Agencias de Fidelización. De 9.00 a 19.00 horas.
Agencias de Gestión Clientela: De 9.00 a 18.30 horas.
Agencias de Captación. De 9.00 a 20.00 horas.

Artículo 18. *Horario a turnos.*

Por sus características especiales, se establecen turnos de trabajo en los servicios de Explotación Informática, y Centro de Autorizaciones, o aquellos otros que se determinen, cuyos horarios, cuadrante, calendario y condiciones se negociarán en cada centro operativo, formando dichos acuerdos parte integrante del texto de este Convenio Colectivo.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

A) El sistema de trabajo a turnos tendrá como horario de referencia el que se realiza en la actualidad.

B) El sistema de trabajo a turnos exige la presencia permanente del personal en su puesto, por lo que ningún empleado podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el empleado entrante, procurándose por la Empresa su sustitución, si fuera posible, con la mayor brevedad.

C) En los cuadrantes se regulan los procedimientos y condiciones de sustitución en caso de ausencia, cualquiera que sea la causa.

D) Los cuadrantes establecerán todos los descansos a que el personal de turno tenga derecho. En el cuadrante de los días se incluirán las vacaciones.

El horario del personal de jornada a turnos se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutara de unas vacaciones retribuidas de una duración de 31 días laborables, en el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los Sábados, Domingos y Festivos para el personal de jornada normal, y los descansos, según cuadrante para el personal de turnos.

Se establecen tres períodos para el disfrute de las vacaciones. El período de mayor duración de las vacaciones deberá de ser en periodo estival, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre y dicho período tendrá una duración no inferior a 15 días ni superior a 20 días laborables. Los otros dos períodos restantes deberán tener una duración mínima de cinco días laborables.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 15 de Abril, se confeccionará el calendario de vacaciones. La planificación de las vacaciones se fijará sobre la base de la previsión efectuada por el Responsable directo del colaborador y en función de las necesidades del propio servicio, procurando aunar estos intereses a los del colaborador, de tal manera que quede asegurado el correcto desarrollo del trabajo en cada servicio.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más empleados aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

Se establece la posibilidad de disfrutar en Enero las vacaciones restantes correspondientes al año inmediatamente anterior.

3. Las vacaciones se devengarán del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute, no obstante se podrán anticipar vacaciones del siguiente ejercicio, con el límite máximo de las devengadas en cada momento, efectuando el cálculo del devengo sobre el año natural.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

El empleado previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto el tiempo indispensable.

c) En el caso de alumbramiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida del empleado, dos días naturales si es en la misma localidad, si es distinta localidad cuatro días naturales.

d) En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o accidente de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

e) Por fallecimiento de cualquiera de los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

f) Los empleados, por alimentación de un hijo de hasta nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. El empleado, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de media hora con la misma finalidad o bien alargar el periodo de baja por maternidad durante tres semanas mas, pasando de 16 semanas a 19 semanas.

Este derecho podrá ser ejercido por el empleado, siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, a un mismo tiempo.

g) Un día por traslado del domicilio habitual y dos días en caso de que el domicilio habitual esté en otra localidad

h) Matrimonios de hermanos o padres o hijos de uno u otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, las horas que coincidan con la celebración de dicha ceremonia.

i) El tiempo indispensable para visitas médicas.

j) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título tanto académico como profesional en centros oficiales o privados.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimento de los deberes señalados en el artículo 37 d) del Estatuto de los trabajadores.

l) Por gestación de la mujer trabajadora, 16 semanas, distribuyéndose dicho periodo a elección de la misma, de acuerdo con la normativa vigente.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley.

n) En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso siendo sustituido por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el sustituto en un día análogo.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 21. *Estructura salarial.*

La estructura salarial de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estará compuesta por el Salario Base de Nivel y los complementos salariales que se definan en el presente capítulo.

Artículo 22. *Salario base de nivel.*

1. Se entiende por Salario Base de Nivel el correspondiente al empleado del puesto de trabajo y desarrollo que ocupe dentro de los Niveles de cada Grupo Profesional, descritos en el presente Convenio Colectivo y que integran el sistema de clasificación. El Salario Base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Todos los empleados de un Nivel determinado, tendrán asignado el mismo Salario Base.

2. La cuantía anual de los salarios base para los años 2004, 2005 y 2006 será la que figura por niveles en la tabla adjunta.

	S.B 2004	S.B 2005	S.B 2006
Dir. C	47.158,38	48.573,13	50.030,32
Dir. B	43.324,36	44.624,09	45.962,82
Dir. A	37.744,30	38.876,63	40.042,93
Jefe C	32.733,97	33.715,99	34.727,47
Jefe B	29.566,16	30.453,14	31.366,74
Jefe A	26.398,37	27.190,32	28.006,03
Téc. D	22.081,99	22.744,45	23.426,79
Téc. C	18.263,59	18.811,50	19.375,85
Téc. B	16.496,15	16.991,03	17.500,76
Téc. A	14.728,71	15.170,57	15.625,68
Adm. B	14.022,43	14.443,11	14.876,40
Adm. A	13.412,76	13.815,15	14.229,60
Aux. B	12.803,09	13.187,19	13.582,80
Aux. A	12.193,43	12.559,24	12.936,01

Artículo 23. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Nivel por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del empleado.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A. Personales.

En la medida en que se deriven de las condiciones particulares del empleado.

B. De puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el empleado en razón de las características del puesto de trabajo en que se desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

C. Por calidad o cantidad de trabajo.

Consistente en las cantidades que percibe el empleado, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, en forma de comisiones, primas o incentivos. Por su variabilidad no tendrán naturaleza de consolidables.

Así mismo, se encuadra en esta tipología retributiva y con la misma naturaleza las asignaciones de retribución variable vinculadas a resultados globales de la Empresa en forma de bonus.

Vinculando la retribución al resultado bruto de explotación de la empresa, se acuerda la percepción de un bonus, que vendrá determinado por los resultados de las empresas referidas en el artículo 1 de este Convenio y por la situación de cada persona en la tabla de clasificación del personal.

El bonus de 2004 se percibirá de una sola vez en el mes de Febrero del 2005 y estará en función del Resultado Bruto de Explotación del año 2004. Este bonus lo percibirán todos aquellos colaboradores que estén en plantilla a 31 de Enero del 2005 y se hayan incorporado antes del 30 de Junio de 2004 y estará referido al salario bruto que estuvieran percibiendo en Diciembre de 2003. Aquellas personas que cambien de grupo profesional a lo largo de los seis primeros meses del año 2004 percibirán la parte proporcional de su nuevo grupo.

Las personas que se incorporen a las distintas empresas del grupo entre el 31 de Diciembre de 2003 y el 30 de Junio de 2004 tendrán como referencia el salario que a 31 de Diciembre de 2003 tuvieran asignado los puestos de su nivel de contratación y percibirán la parte del bonus proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

A continuación, reflejamos la tabla de aplicación del bonus para 2004 que afecta al personal de Cetelem en función del Resultado Bruto de Explotación de dichas empresas y de los grupos profesionales.

Dicha tabla recoge los porcentajes del bonus para los distintos grupos profesionales, en función de la escala del Resultado Bruto de Explotación.

En particular, se reflejan los porcentajes del 2% para los grupos profesionales I-II, 3,5% para el grupo profesional III y 5,5 % para el grupo profesional IV sobre el Resultado Bruto de Explotación previsto como objetivo para este año 2004.

R.B.E.	Grupos profesionales		
Escala	I-II	III	IV
67,61 > R < 68,09	0,5	0	0
68,09 > R < 68,57	1	1	0
68,57 > R < 69,05	1,5	2	3
69,05 > R < 69,35	2	3,5	5,5
69,35 > R < 69,95	2,5	4	6
69,95 > R < 70,55	3	4,5	7
70,55 > R < 71,15	3	5	8
71,15 > R < 71,75	3,5	5,5	9
71,75 > R < 72,35	3,5	6	10
72,35 > R < 72,95	4	7	11
R < 72,95	4	8	12

D. Plus de actividad.

Este complemento puede asignar, tanto la diferencia entre las retribuciones que perciba el empleado por nivel y las que tenga pactadas contractualmente, como aquellas que se puedan establecer por apreciación por parte de la empresa del desempeño individual del empleado siendo en este caso las cuantías aquellas que se decidan internamente por la Compañía.

E. Plus de trabajo nocturno.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por 100 del salario base, incrementado con el plus de actividad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonara aquel exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo o rotativo, como por ejemplo, operador de ordenador, vigilantes etc.

Art. 24. *Participación en beneficios.*

El porcentaje del beneficio neto consolidado de explotación de Cetelem que se destina a la participación en beneficios de los años 2004, 2005 y 2006 será del 1,20%. Dicha participación en beneficios se pagaría en la nómina del mes de Febrero del año siguiente a cada uno de los ejercicios a los que esta referida, y una vez que el Consejo de Administración apruebe las cuentas del año respectivo.

La cantidad resultante se repartiría entre todo el personal de las distintas empresas que estén en plantilla el día 30 de Junio del año al que se refiere y permanezcan en plantilla a finales del mes de Febrero del año siguiente. Los colaboradores que se incorporen a plantilla antes del 30 de Junio del ejercicio correspondiente recibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

Art. 25. *Pagas extraordinarias.*

Los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre. Se abonará en el mes de Junio junto con la nómina del mes, correspondiendo a una mensualidad de la suma de los conceptos: salario base y plus de actividad. Su devengo será del 1 de Enero al 30 de Junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre. Se abonará en el mes de Diciembre fijándose su importe del mismo modo que la del primer semestre. Su devengo será del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Art. 26. *Plus de transporte.*

Con el fin de compensar los gastos de transporte de los empleados, la cuantía del plus de transporte será de 2,40 euros por día laborable durante el año 2004. A partir del 1 de Enero de 2005 dicha cantidad será de 2,60 euros por día laborable. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los domingos, festivos, días de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo.

Art. 27. *Ayuda a la comida.*

Como compensación de los gastos de manutención de los empleados, se establece una ayuda a la comida, con fecha de efecto desde el 1 de enero de 2004, de 7,00 euros por día laborable en jornada partida. A partir del 1 de Enero de 2006 dicha cantidad será de 7,50 euros. Dicha ayuda se dejará de percibir los domingos, festivos, días vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo.

Art. 28. *Pago de haberes.*

La Empresa queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurran los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Empresa se obliga a entregar el recibo de pago de salario, y a conservar la documentación acreditada del abono, durante el tiempo legalmente establecido.

CAPÍTULO V

Régimen de entrada

Art. 29. *Período de prueba.*

1. El ingreso de los empleados se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el nivel profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo I: 2 meses.
Grupo II: 3 meses.
Grupos III y IV: 6 meses.

2. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 30. *Régimen económico de los contratos en prácticas.*

Los contratos en prácticas y para la formación regulados por el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tendrán una duración máxima de 2 años y estarán sometidos al siguiente régimen económico.

Los empleados contratados en prácticas y en formación, tendrán un salario inicial del 80% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el empleado contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10%, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del empleado contratado.

Art. 31. *Ceses voluntarios.*

Los empleados que deseen cesar voluntariamente sus servicios en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Grupos profesionales III y IV: Dos meses.
Grupos profesionales I y II: Quince días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO VI

Excedencias y permisos sin sueldo

Art. 32. *Excedencia especial.*

Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los empleados fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) Para atender al cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la Ley.

d) Incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 33. *Excedencia voluntaria.*

Los empleados fijos con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Empresa y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La empresa podrá denegar la concesión de la excedencia cuando la causa de su solicitud sea la prestación de un servicio por cuenta ajena o por cuenta propia en empresas cuya actividad sea esencialmente coincidente con la de las empresas que forman parte de Cetelem.

La prestación de dichos servicios durante el período de excedencia implicara la extinción de la relación laboral entre el excedente y la empresa, siendo igualmente causa suficiente para denegar el reingreso, causando, en ambos casos, baja en la empresa.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el empleado deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la empresa contados a partir de la fecha de su reincorporación.

Art. 34. *Reingreso del excedente.*

a) En los supuestos de excedencia especial forzosa el empleado deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días naturales anteriores a la terminación de la causa que la originó.

b) En los supuestos de excedencia voluntaria, el empleado sólo conserva el derecho preferente al reingreso cuando haya que cubrir una vacante en su nivel profesional. Si no hubiera vacante en su nivel profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su nivel, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El empleado que no solicite el reingreso treinta días naturales antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Art. 35. *Permiso sin sueldo y licencias.*

Los empleados que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldos hasta un total de 15 días como máximo al año. Será posible su denegación en el supuesto de notorias y justificadas necesidades del servicio.

Los empleados que lleven como mínimo cinco años de servicio, podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

En ambos supuestos, necesitará la conformidad del responsable directo, en cuanto a la fecha de disfrute de estos permisos, en orden a garantizar el desarrollo correcto del puesto de trabajo del solicitante.

Art. 36. *Servicio militar.*

La Empresa siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este supuesto, garantizará al empleado que esté cumpliendo el servicio militar, el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde este destinado, si lo hubiere.

El empleado que se encuentre realizando el servicio militar tendrá derecho a percibir las dos pagas extraordinarias fijadas en este Convenio.

Debido a la no obligatoriedad del servicio militar en estos momentos, dicho articulo permanece en suspenso.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Art. 37. *Seguro de vida.*

A partir de Mayo de 2001, el importe del seguro de vida que la empresa tiene con cada uno de los empleados queda fijado en:

A) 15.025,30 euros en caso de fallecimiento.

B) 15.025,30 euros en caso de incapacidad profesional total y permanente.

C) 15.025,30 euros en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente, cesarán en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual se produzca la baja por jubilación del asegurado.

Art. 38. *Asistencia sanitaria.*

Las empresas que componen Cetelem, suscribirán una póliza colectiva de asistencia sanitaria a la cual se podrán adherir voluntariamente los empleados de las mismas que tengan un año de antigüedad en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2005 se integra en la póliza de asistencia sanitaria la cobertura odontológica.

Art. 39. *Becas.*

La Empresa dotará para 2004, 2005 y 2006 un Fondo no acumulable, destinado a la concesión de Becas de estudio para sus empleados, de 12.000,00 euros por año, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Beneficiarios:

Aquellos empleados que en el momento de efectuar la solicitud lleven un año de servicio en la empresa.

2. Estudios objeto de beca:

Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional. En este sentido la Empresa procurará facilitar una relación anual de centros y estudios recomendados.

3. Cuantia de la beca:

Los importes de la beca oscilarán dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, entre el 50 y el 100% de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las subvenciones citadas se equipararán a las tasas del centro público correspondiente. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en 600, 00 euros por empleado y curso.

4. Convocatoria y concesión.

A) Convocatoria:

La Empresa publicará en el mes de Septiembre, la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y en general todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.

B) Concesión:

A la vista de las solicitudes presentadas, la Empresa procederá a notificar a los interesados la decisión tomada.

Si el Fondo establecido en el presente Artículo no fuese suficiente para atender las solicitudes presentadas, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas:

1. Grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2 del presente artículo.
2. Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.
3. Se primarán las becas para la realización de estudios encuadrados o que complementen, a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.
4. Se tendrá en cuenta, a su vez, el nivel profesional del empleado, dando preferencia a los niveles inferiores.

5. Seguimiento de los cursos.

La Empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca, asimismo quedará cancelada en el supuesto de baja del empleado en la Empresa por cualquier motivo antes de la finalización del curso subvencionado.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si el empleado no aprobase más del 50% de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

6. Información sobre evolución del fondo.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa a cerca del número de becas concedidas y denegadas, del importe total de las mismas y del saldo disponible en relación al fondo anual establecido para este fin.

Art. 40. *Anticipos.*

Los empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa, por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo, con el límite de máximo de 4.207,08 euros. Dicho anticipo será a partir del 1 de Enero de 2006 de 5.000,00 euros).

Se establece que dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en importe iguales y en un plazo máximo de 48 meses a partir de la fecha de la firma del convenio.. Asimismo se fija en tres meses el tiempo que debe transcurrir entre la amortización del anticipo en su límite máximo (4.207,08 ó 5.000,00 euros) y la concesión de otro.

Se podrán solicitar anticipos de mayor cuantía para cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderá como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas: Matrimonio, Traslado fuera de plaza, Fallecimiento del cónyuge o hijos y Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Art. 41. *Préstamos.*

El empleado que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo especial, conforme con las normas que se determinan a continuación, de hasta un 50% de su salario bruto anual, con previa autorización de la Empresa, que se basará en la normativa general de concesión de créditos, descontando de este límite los posibles anticipos concedidos previamente.

El plazo máximo de amortización de un préstamo será de 72 meses con un endeudamiento máximo del 30% de la nómina mensual líquida, incluida en su caso, la amortización del anticipo mencionada en el artículo anterior, a solicitud del empleado se podrá establecer un período de carencia de tres meses.

Se establece, mientras dure la vigencia de este convenio un tipo de interés fijo del 4% con la siguiente cláusula:

Dicho tipo de interés será revisable en caso de que se produzca una bajada o subida general de los tipos de interés, siempre que esta sea dos puntos por encima o por debajo, tomando como referencia el tipo de interés a dos años cobrado por BNP Paribas a Cetelem en la refinanciación de la actividad del mes de mayo de 2004.

El préstamo deberá estar debidamente documentado, formalmente en cuanto a la finalidad del mismo.

El préstamo podrá cancelarse anticipadamente, sin gastos, a solicitud del empleado. En el supuesto de que el préstamo hubiera tenido un destino distinto al solicitado, la Empresa podrá revocarlo. Para ello, la Empresa, podrá requerir al solicitante aclaración de las circunstancias motivadoras del préstamo.

En el caso de impago de algún recibo por parte del solicitante, se le aplicaran los correspondientes gastos de demora.

La concesión de este préstamo se formalizará en el contrato que se elabore a tal fin, pudiendo adaptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que estimen oportunas.

En el supuesto de empleados que tengan este préstamo en el momento de causar baja en la Empresa, fuera cual fuese la causa de la misma, con amortizaciones pendientes, la Empresa está facultada para descontar del finiquito que le corresponda, el saldo pendiente del préstamo hasta donde le alcance.

Si aún así quedaran cantidades pendientes de amortización, el empleado asumirá el compromiso de cancelar el saldo pendiente, mediante su abono total, o financiando un nuevo contrato de préstamo con Cetelem, en las condiciones vigentes en ese momento, para los contratos de crédito clásico.

Este préstamo lleva consigo un seguro y el empleado deberá elegir entre una de las dos modalidades siguientes:

1. Cada cuota de amortización del préstamo llevará incorporada el pago del seguro.

2. El empleado y su cónyuge, en el caso que corresponda, deberán firmar una carta en la cual nombran como primer beneficiario del seguro de vida, que la empresa tiene establecido con cada uno de los empleados, a la propia Empresa. Dicho seguro de vida cubrirá la deuda pendiente en los supuestos que se contemplan en el artículo 38 del Convenio Colectivo.

Los empleados que no lleven dos años en plantilla tendrán derecho a préstamos igual que el resto de los empleados, pero con dos condiciones a la hora de documentar el contrato. El tiempo de amortización del préstamo deberá ser inferior o igual al de la duración de su contrato de trabajo y el tipo de interés a aplicar será el mejor tipo cliente vigente en el momento de la firma del contrato de préstamo.

Estos préstamos llevan consigo un seguro y el empleado deberá elegir entre una de las dos modalidades ya reflejadas.

Los empleados fijos en plantilla tendrán derecho a solicitar una cuenta permanente con seguro obligatorio y con el límite de 3.000,00 euros, el tipo de interés a aplicar durante la vigencia de este convenio será el 8%.

Art. 42. *Seguridad social.*

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo.

En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, maternidad y accidente laboral, se abonara hasta un 100% del salario base de nivel más el plus de actividad.

Art. 43. *Ayuda estudios hijos.*

1. La Empresa concederá a los empleados, con al menos un año de servicio en la misma, que tengan hijos en las edades a continuación referidas y que puedan acreditar su ingreso en guarderías, o instituciones de enseñanza de cualquier nivel, becas o ayudas para sufragar los gastos de estudio, por los siguientes importes anuales y por cada hijo:

	2004	2005	2006
De 0 a 4 años	200,00 euros	220,00 euros	235,00 euros
De 5 a 17 años	225,00 euros	235,00 euros	235,00 euros

2. Las solicitudes de beca o ayuda se enviarán a Recursos Humanos antes del 15 de septiembre, abonándose las cantidades correspondientes en el mes de septiembre en relación a la situación de los hijos a 30 de Junio del año en curso.

3. Sólo podrán solicitar estas ayudas el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Empresa.

Por otro lado la Empresa dotará para cada uno de los años de vigencia de este convenio (2004-2005-2006) un Fondo no acumulable, de 6.000,00 euros, destinado a la concesión de becas de educación especial para los empleados que tengan hijos discapacitados, dicha cantidad se repartirá entre los solicitantes, con el limite máximo de 700,00 euros por empleado y año, aportando la documentación necesaria.

CAPÍTULO VIII

Traslados

Art. 44. *Traslados.*

La política de Gestión de Recursos Humanos practicada por Cetelem, tiene su piedra angular en una verdadera apuesta de promoción interna de sus colaboradores. A su vez, por su implantación nacional, es necesaria una organización descentralizada. Para asegurar estos fines es preciso que todos los empleados de Cetelem estén dispuestos a apostar por un crecimiento dentro de la Organización lo que conlleva inexorablemente a una movilidad tanto geográfica como funcional.

Para conjugar esta filosofía con la legalidad vigente, es necesario establecer tres tipos de movilidad geográfica, a saber:

1) Movilidad por necesidades de la organización.

En esta materia se estará a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación de aplicación general que esté vigente en cada momento.

2) Movilidad geografica por mutuo acuerdo.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3) Movilidad geográfica a petición del trabajador.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

4) Permutas.

Los empleados podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la Empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 45. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 46. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.
b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
e) El descuido o desidia en la conservación del material de trabajo.
f) El descuido en el aseo o limpieza personal.
g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
h) La incorrección en el trato con los compañeros en la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
i) Las protestas realizadas de forma incorrecta.

Art. 47. *Faltas graves.*

Se considera como tales:

a) Incumplimiento de las reglas de Seguridad de Cetelem, y en particular las relativas a la utilización de la Microinformática, correo electrónico e Internet, en función de su importancia, ésta podrá considerarse como muy grave.
b) Cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
c) No asistir dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
e) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
f) Realizar trabajos particulares durante la jornada así como el empleo, para usos propios, de los materiales puestos por la Empresa.
g) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en las relaciones de su puesto de trabajo.
h) No atender a la clientela con la corrección o diligencia debidas.
i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores, por imponerlo las necesidades de inaplazable cumplimiento.
j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
k) Proporcionar a la Empresa, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Empresa.
m) La reiteración o reincidencia en faltas leves.
n) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso perturbe sensiblemente el servicio. En caso de que el daño producido sea considerable se considerará como muy grave.

Art. 48. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

a) Siete o más faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
b) No asistir al trabajo más de dos días durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa.
d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un empleado en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
e) La embriaguez durante el trabajo.
f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
g) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración en el ámbito de la relación laboral.
h) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia.
i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad cuando por este motivo se causará perjuicio a la Empresa o empleados.
j) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento de trabajo.
k) La emisión, a sabiendas ó por negligencia o de informes manifiestamente injustificados, deformadores o faltos de veracidad cuando causen perjuicio a la empresa.
l) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
m) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
n) La reiteración o reincidencia en faltas graves.
ñ) Reiterado incumplimiento de las Reglas de Seguridad relativas al uso de la Microinformática, Internet y correo electrónico, y en particular su uso por el empleado para fines no profesionales.

Art. 49. *Abuso de autoridad.*

La Empresa considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior nivel a ellos supeditadas.

A estos efectos se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Empresa en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del empleado, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del trabajo.

El empleado afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del Responsable inmediato de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja.

La empresa se compromete que ante reclamaciones interpuestas por sus empleados sobre esta materia, a velar por que no se produzca a posteriori ninguna acción discriminatoria derivada de la misma.

Art. 50. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas previstas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a nivel superior.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
b) Inhabilitación temporal por plazo superior a tres años para pasar a nivel superior.
c) Inhabilitación definitiva para pasar a nivel superior.
d) Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
e) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
f) Separación definitiva del servicio o despido.

Art. 51. *Procedimiento sancionador.*

La Empresa, a través de los Jefes de Departamento, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves serán sancionadas por la Dirección de la Empresa, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodará a los dispuesto en la Ley.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales Laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

CAPÍTULO X

Representación sindical

Art. 52. *Garantía de los representantes sindicales.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del empleado en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio; en él serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás empleados, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección, ni las que se produzcan como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tablones de anuncio que posibiliten una comunicación fácil con los empleados.

Art. 53. *Funciones de los comités de empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en caso de que la Empresa revista forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

d) En lo referente al movimiento de ingresos y ceses y promociones.

B) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas.

C) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

D) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y b) del apartado A), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales varias

Art. 54. *Salud laboral.*

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de Salud de los empleados mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo independientemente del cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se comprometen a colaborar en al adopción de medidas tendentes a mejorar la Salud laboral en la Empresa.

Art. 55. *Reconocimiento medico anual.*

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que todos los empleados puedan someterse a un reconocimiento medico anual conforme a las indicaciones y requisitos legales que para esta materia estén regulados.

Art. 56. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.*

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y tres Vocales.

El Presidente y el Secretario serán designados por la Dirección y por el Comité de Empresa conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de las competencias administrativas y jurisdiccionales competentes.

CLÁUSULA ADICIONAL AL CONVENIO 2004-2006

A principios de los años 2005 y de 2006 se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para pactar nuevas tablas de bonus, las cuales estarán en función del Resultado Bruto de explotación previsto de cada uno de los años antes citados.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

16610 *RESOLUCIÓN de 31 de agosto de 2004, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que, con carácter inicial, se adjudican provisionalmente becas de residencia de nueva adjudicación para el curso 2004/2005.*

De conformidad con la Resolución de 14 de mayo de 2004 (B.O.E. del 11 de junio), de esta Dirección General, por la que se convocan becas de estudio para mutualistas y becas de residencia para hijos y huérfanos de mutualistas, para el curso 2004/2005, y vistas las 1.603 solicitudes de beca de residencia de nueva adjudicación, presentadas al amparo de lo establecido en la misma, esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Adjudicar de forma provisional 218 becas de residencia de nueva adjudicación, a los 218 solicitantes que han obtenido las mayores puntuaciones de entre los que reúnen los requisitos exigidos para poder optar a las mismas y que se relacionan por orden decreciente de puntuación en el Anexo I de esta Resolución inicial, que comienza por doña M.ª Carmen Aguilera Miranda y finaliza por don Francisco Palomares Chavernas.

Segundo.—Declarar que 1.208 solicitantes, que figuran en la relación del Anexo II de la presente Resolución por orden decreciente de puntuación, no obtienen beca de residencia de nueva adjudicación por haber alcanzado una puntuación inferior a la obtenida por el último adjudicatario de dicha modalidad de beca. Dicha relación comienza por D. Francisco Palomar Ibañez y finaliza por D. Javier Ortiz Cobo.

De acuerdo con el epígrafe 2.5.8 de la Resolución de Convocatoria, los solicitantes que componen la relación del Anexo II, una vez actualizada, configurarán la lista de candidatos entre los que se procederá a designar a quienes integrarán la Segunda Fase de adjudicación provisional.

Tercero.—Declarar excluidos a 177 solicitantes, que se relacionan en el Anexo III de esta Resolución, por no cumplir los requisitos que, en cada caso, se indican. Esta relación comienza por D. Juan Sánchez García y finaliza por D.ª . Ángeles Caravantes Buil.

Cuarto.—Para que las adjudicaciones provisionales a que se refiere el apartado primero del presente Acuerdo, adquieran el carácter de definitivas, los adjudicatarios deberán presentar la documentación citada en el epígrafe 2.5.5 —Anexo III, apartado III— de la Resolución de Convocatoria, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la recepción de la notificación de la adjudicación provisional, en el Servicio Provincial u Oficina Delegada de MUFACE a cuyo colectivo pertenezcan o de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinto.—Los Anexos I, II y III se harán públicos en los tablones de anuncios de los Servicios Provinciales y Oficinas Delegadas, así como en la página web de MUFACE (www.map.es/muface), de acuerdo con el epígrafe 2.5.3 de la Resolución de convocatoria.

Madrid, 31 de agosto de 2004.—La Directora General, Carmen Román Riechmann.

BANCO DE ESPAÑA

16611 *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2004, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del Euro correspondientes al día 24 de septiembre de 2004, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.*

CAMBIOS

1	euro	=	1,2309	dólares USA.
1	euro	=	136,17	yenes japoneses.
1	euro	=	7,4397	coronas danesas.
1	euro	=	0,68315	libras esterlinas.
1	euro	=	9,0390	coronas suecas.
1	euro	=	1,5473	francos suizos.
1	euro	=	87,62	coronas islandesas.
1	euro	=	8,3390	coronas noruegas.
1	euro	=	1,9558	levs búlgaros.
1	euro	=	0,57690	libras chipriotas.
1	euro	=	31,570	coronas checas.
1	euro	=	15,6466	coronas estonas.
1	euro	=	246,32	forints húngaros.
1	euro	=	3,4528	litas lituanos.
1	euro	=	0,6637	lats letones.
1	euro	=	0,4282	liras maltesas.
1	euro	=	4,3599	zlotys polacos.
1	euro	=	41.165	leus rumanos.
1	euro	=	239,9100	tolares eslovenos.
1	euro	=	40,025	coronas eslovacas.
1	euro	=	1.841.900	liras turcas.
1	euro	=	1,7220	dólares australianos.
1	euro	=	1,5748	dólares canadienses.
1	euro	=	9,5995	dólares de Hong-Kong.
1	euro	=	1,8435	dólares neozelandeses.
1	euro	=	2,0811	dólares de Singapur.
1	euro	=	1.414,80	wons surcoreanos.
1	euro	=	7,9134	rands sudafricanos.

Madrid, 24 de septiembre de 2004.—El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

16612 *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2004, de la Dirección General de Instituciones y Cooperación con la Justicia, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se inscribe en el Registro de Fundaciones de Andalucía a la fundación «San Andrés y la Magdalena».*

Visto el Expediente por el que se solicita la inscripción en el Registro de Fundaciones de Andalucía de la fundación «San Andrés y la Magdalena», como consecuencia de la fusión de las fundaciones «Hospital de San Andrés» y «Residencia La Magdalena», sobre la base de los siguientes

Antecedentes de Hecho

Primero.—En fecha 12 de marzo de 2004 tuvo entrada en la Consejería de Justicia y Administración Pública solicitud suscrita por D. Manuel Sánchez Jurado, actuando en nombre y representación de las fundaciones