2769 *RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009762), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO VOLKSWAGEN FINANCE, SOCIEDAD ANÓNIMA», ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», Establecimiento Financiero de Crédito.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», Establecimiento Financiero de Crédito, excepto al personal directivo, titulados superiores y asimilados.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2002.

El Convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo establecido en anteriores Convenios Colectivos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos.

Artículo 5. *Compensación.*

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición legal.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Una Comisión mixta integrada por cuatro representantes de cada una de las partes, intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo.

La Comisión quedará constituida a instancia de cualquiera de las partes, conviniéndose en el seno de la misma la regulación de su funcionamiento.

CAPÍTULO II

Jornada y vacaciones

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio, y con independencia de su categoría profesional, será mil setecientas veintiocho horas efectivas de trabajo (1.728 horas), que se distribuirán entre doscientos diecisiete días de trabajo (217 días) durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, fijándose el horario que regirá en el centro de trabajo, sito en Alcobendas (Madrid), avenida de Bruselas, 34, conforme a los siguientes criterios:

Jornada continuada/normal.
Pausa Comida: Cuarenta y cinco minutos.

Flexibilidad:

Entrada mañana ocho a nueve horas.
Entrada tarde: Catorce quince a quince quince horas

Jornada de mañana: Todos los viernes entrada de ocho a nueve horas.

Jornada partida/ comercial:

Pausa comida: Dos horas.
Flexibilidad:

Entrada mañana: De ocho cuarenta y cinco a nueve quince horas.
Entrada tarde: De dieciséis a dieciséis treinta horas

Jornada de mañana: La mitad de los viernes entrada de nueve a nueve treinta horas.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Se establece como uno de los objetivos de las partes firmantes la supresión de las horas extraordinarias habituales, debiéndose realizar exclusivamente las destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

Artículo 9. *Turnos.*

Para los trabajadores de Gestión Telefónica de Recobro, la jornada laboral anual se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de prestación de trabajo, en turnos de mañana y tarde.

Artículo 10. *Jornada de servicios especiales.*

Para la debida atención al cliente se flexibilizará el horario y se extenderá el servicio mediante:

a) Guardias: Prestando servicio los días, en las unidades y por el número de los trabajadores siguientes:

Festivos locales, autonómicos y de empresa:

Operaciones, hasta un noventa por ciento de la plantilla.
Gestión clientes (Renting, Atención Clientes y Archivo) hasta un 90 por 100 de la plantilla.
Gestión de Riesgos, Tesorería, Organización y Sistemas, Administración General, «Marketing», un trabajador de cada uno de los departamentos.

b) La prestación de servicio en régimen de turnos el sábado en la unidad de gestión telefónica de recobro de la sede central.

Para la realización de cualquiera de estos servicios el responsable de su implantación, si no cuenta con personal voluntario, deberá notificarlo a los interesados y, en su caso, a los representantes legales, con siete días de antelación, justificando su necesidad.

Para la ejecución de estos servicios especiales de los apartados a) y b) deberán transcurrir al menos veintiún días naturales entre cada servicio de guardia.

Artículo 11. *Vacaciones.*

El período de vacaciones será de veintinueve días laborables, teniendo en cuenta que los sábados no tienen tal consideración, de los que:

Veinticuatro días se disfrutarán entre julio y septiembre.

Cinco días se disfrutarán entre las festividades de Navidad y Reyes Magos.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al período efectivamente trabajado, que se aplicará en los casos de nuevo ingreso y en los de baja en la plantilla, computándose como período de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente.

Artículo 12. *Permisos.*

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y período de tiempo que establece la vigente legislación.

Ello no obstante, se podrán autorizar permisos retribuidos de hasta media jornada por razones personales, teniendo carácter necesario los que procedan de la jornada de servicios especiales.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 13.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14. *Valoración de puestos de trabajo.*

Existirá una Comisión de calificación de puestos de trabajo, formada por representantes de los trabajadores y de la empresa, que tendrá las siguientes funciones principales:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, conforme al procedimiento de calificación de puestos de trabajo.

2. Elegir o elaborar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo en base al cual se valorarán los puestos para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.

Se establece una clasificación por grupos, que comprende cada una de las diversas denominaciones profesionales.

Las categorías y denominaciones enumeradas son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de calificación de puestos de trabajo.

Artículo 16.

Se establece una clasificación en dos grupos que comprende cada una de las categorías siguientes:

Grupo A:

Técnico en todas sus especialidades.

Grupo B:

Oficial en todas sus especialidades.
Auxiliar Administrativo.

Artículo 17. *Especialidades.*

Con el fin de que el personal esté lo mejor capacitado posible para la realización de su cometido, se establecen las especialidades contenidas en el artículo siguiente, que podrán ser modificadas conforme a las necesidades prácticas a propuesta razonada de la Comisión de calificación de puestos de trabajo.

Artículo 18.

Las especialidades, dentro de cada uno de los grupos contenidos en el artículo 16, son las siguientes:

Administración.
Comercial.
Contabilidad.
Controlling.
Operaciones.
Recobro.
Recursos Humanos.
Servicios.
Sistemas.
Tesorería.
Traductor.

Artículo 19. *Definiciones*

Técnico: Es el empleado/a que con plenos conocimientos y acreditada experiencia, realiza, con manifiesta eficacia y probada cualificación, funciones de cualquier especialidad. Puede supervisar las actividades del personal a su cargo si lo tuviere.

Oficial: Es el empleado/a que actúa a las órdenes de un Jefe, pudiendo ser supervisado por un Técnico y posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de cualquier especialidad y desarrolla los cometidos inherentes a la misma.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado/a que ingresa en la compañía y se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas propias del trabajo de oficina.

Jefe: Es el empleado/a que, procedente de Técnico y con la cualificación adquirida, desarrolla cualquier especialidad, a las órdenes de un Gerente o de un Técnico de Grado Superior o asimilado, y está encargado de orientar, dirigir y dar cohesión a una sección o unidad administrativa, distribuyendo el trabajo, resolviendo las dudas que se le planteen, coordinando y controlando el trabajo de los Técnicos, Oficiales y Auxiliares administrativos que de él dependan, respondiendo no solo de su trabajo sino también del de los demás.

Secretario/a: Es el empleado/a que con carácter exclusivo o predominante asiste a un directivo, manteniendo actualizada su agenda de trabajo, atendiendo el teléfono y las visitas, recibiendo y contestando la correspondencia, elaborando informes, sirviéndose de los medios informáticos y técnicos, llevando el archivo de toda la documentación, debiendo, en su caso, expresarse en alemán o inglés.

Cuando al definir cada una de las denominaciones precedentes se alude a la especialidad se refiere a la relación contenida en el artículo anterior.

Las definiciones anteriores podrán ser modificadas parcial o totalmente, por acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores, siempre que no menoscabe los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO V

Plantillas, promoción, formación

Artículo 20. *Plantillas.*

Durante el primer trimestre de cada año se dará a conocer a los representantes de los trabajadores las plantillas y el registro general de personal de cada centro con especificación de los datos personales y profesionales de cada trabajador.

Artículo 21. *Ingresos y período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo de prueba que no excederá de lo señalado en la vigente legislación, cuyo cómputo se interrumpirá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores las necesidades de puestos a cubrir y sus características. Finalizado el proceso de selección se informará del número de trabajadores contratados.

Los ingresos del exterior se efectuarán en la categoría de auxiliar administrativo, salvo que exista necesidad de personal cualificado en cuyo caso se agotará el recurso de promoción interna.

Artículo 22. *Provisión de vacantes.*

Cuando se produzca una vacante se procederá con arreglo a las siguientes normas:

a) Para los puestos de Jefe y Secretaria su cobertura será de libre designación de la empresa.

b) Para el resto de los puestos de trabajo se recurrirá a los trabajadores de la categoría profesional de éste mediante cambio o traslado de puesto, eligiéndose de entre los solicitantes al más idóneo, debiéndose alcanzar en cada caso un acuerdo con la representación de los trabajadores.

Si ello no fuera posible, provisional y preferentemente con trabajador de inferior categoría, siguiéndose en este caso lo estipulado en el artículo siguiente.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

El sistema de ascensos que se establece en este Convenio descansa en la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto, valoradas:

a) Mediante una prueba de idoneidad o concurso para acceder a los puestos de oficial en todas sus especialidades.

b) Mediante una prueba de idoneidad complementada por una evaluación continuada para acceder a los puestos de Técnico en todas sus especialidades, de donde, necesariamente, procederán los de Jefe.

Una junta de evaluación, con representación paritaria, se encargará de establecer las bases de la convocatoria del concurso y de la prueba de idoneidad así como de programar y diseñar la acción formativa, según la especialidad de que se trate, recabando, en su caso, la colaboración de expertos, duración y evaluación de los asistentes.

Artículo 24.

También se cubrirán mediante concurso los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral, ocupando la plaza el trabajador que haya solicitado la valoración del puesto, prueba a la que tendrá acceso exclusivamente éste.

Artículo 25.

Ascenderán automáticamente los trabajadores que habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo interinamente.

Artículo 26.

El ingreso del exterior, el ascenso o destino a la categoría de técnico superior (licenciados y asimilados) es de libre designación de la empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del titulo requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

Artículo 27. *Formación.*

La empresa no solo promoverá y realizará cursos individuales y colectivos que sean necesarios para el desarrollo y consecución de sus objetivos, sino también preparará cursos, a petición de trabajadores interesados, con carácter previo a un concurso, o de adquisición o actualización de conocimientos para desarrollar un cometido en cualquiera de las especialidades contenidas en este Convenio.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 28.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sea a cargo del trabajador.

Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrán varios niveles de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

La letra a) para todas las categorías, es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra c) se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del décimo tercer mes siguiente a la fecha de su ascenso.

La letra d) y siguientes será de libre designación de la empresa, atendiendo a los méritos y capacidades de los trabajadores.

En ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

Artículo 29.

Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación en valor mensual:

Categoría	Nivel	Sueldo año 2000 — Pesetas
Grupo B:		
Auxiliar	A	155.610
	B	162.591
	C	169.593
Oficial	A	173.934
	B	181.041
	C	188.326
	D	195.735
	E	198.473
	F	206.215
	G	214.376
	H	224.308
	I	233.384
Grupo A:		
Técnico	A	226.579
	B	235.657
	C	247.511
	D	260.924
	E	273.635
	F	286.224
	G	298.174
	H	309.706
	I	321.240
	J	332.744

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en el artículo 7. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias: marzo, julio, septiembre y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario fijado en el artículo 29 vigente en el momento de su vencimiento.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado.

Las de julio y diciembre se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales, las de marzo y septiembre por periodos anuales.

Artículo 31. *Antigüedad.*

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios a la empresa, hasta un máximo de diez.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 32.

La cuantía de los trienios para el año 2000 será la siguiente:

Número	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	1.615	25.840
2	3.773	60.368
3	6.447	103.152
4	9.125	146.000
5	12.346	197.536
6	15.570	249.120
7	19.316	309.056
8	23.065	369.040
9	26.811	428.976
10	30.560	488.960

El pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre, con los importes definidos anteriormente.

Artículo 33.

Los trienios que se cumplen en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efectos a partir del 1 del mes siguiente.

Artículo 34. *Complemento protección familiar.*

Consistente en la percepción por el trabajador de la cantidad de 386 pesetas mensuales, que se satisfarán por cada hijo menor de 18 años a cargo del beneficiario que figura en el correspondiente documento de la Seguridad Social.

Artículo 35. *Prestación servicios especiales.*

El personal que preste los servicios contenidos en el artículo 10, percibirá durante la vigencia del Convenio la cantidad de 13.525 pesetas y día de descanso compensatorio por cada día de trabajo de ocho horas, y proporcionalmente en función de las horas realizadas en los servicios de guardia.

Artículo 36. *Trabajo nocturno.*

Los trabajadores que realicen trabajo nocturno percibirán durante la vigencia del convenio un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en éste periodo en la cuantía de 266 pesetas hora.

Artículo 37. Actualización tablas salariales año 2000.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 2000, experimentase una variación distinta a la prevista para el año 2000 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado más cero coma cinco puntos (0,5 puntos), se revisará, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2000 los conceptos retributivos de: Sueldo, antigüedad, subvención comedor, complemento protección familiar y ayuda escolar, contenidos en los artículos 29, 31, 34, 52 y 54, cláusula transitoria segunda y el complemento personal de la cláusula transitoria primera hasta el límite del cien por cien (100 por 100) del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la Empresa de una sola vez.

Y, consecuentemente, el incremento final del Convenio para el año 2000 será igual al índice de precios al consumo real más cero coma cinco puntos (0,5 puntos).

Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2001.

Artículo 38. *Revisión salarial año 2001.*

Con efectos a partir de 1 de enero de 2001 cada uno de los conceptos retributivos citados en el artículo 37, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de los precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2001 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, más cero coma cinco puntos (0,5 puntos).

Artículo 39. *Actualización tablas salariales.*

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 2001, experimentase una variación distinta a la previsión del artículo 38, se revisará con efectos retroactivos de 1 de Enero de 2001 los conceptos retributivos indicados en el artículo 37 hasta el límite del cien por cien (100 por 100) del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 2001 será igual al índice de precios al consumo real más cero coma cinco puntos.

Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2002.

Artículo 40. *Revisión salarial año 2002.*

Con efectos a partir de 1 de enero de 2002 cada uno de los conceptos retributivos citados en el artículo 37, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de los precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2002 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, más cero coma cinco puntos (0,5 puntos).

Artículo 41. *Actualización tablas salariales.*

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 2002, experimentase una variación distinta a la previsión de artículo 40, se revisará con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002 los conceptos retributivos indicados en el artículo 37 hasta el límite del cien por cien (100 por 100) del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 2002 será igual al índice de precios al consumo real más cero coma cinco puntos (0,5 puntos).

Artículo 42. *Pago mensual*

Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicadas y reflejadas en el recibo individual de salarios acordado por ambas partes.

CAPÍTULO VII

Productividad e incentivos

Artículo 43. *Productividad global.*

Se establece como uno de los objetivos de las partes firmantes, la mejora de la productividad de la empresa.

Artículo 44. *Incentivos.*

La empresa podrá establecer un sistema de incentivos cuyo objetivo final será la motivación de su personal, la consecución de mejores resultados, y, por consiguiente, el incremento de la productividad.

Para su desarrollo se creará una comisión cuya misión será definir los criterios sobre los que se basará dicho sistema, el método de cálculo del incentivo, y a quienes se le aplicará.

CAPÍTULO VIII

Instituciones sociales

Artículo 45. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo será el cien por cien (100 por 100) de las cantidades fijadas en los artículos 29 y 32.

El primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos, excepto cuando supere los quince días que no se practicará deducción alguna.

Artículo 46. *Plazo presentación bajas por enfermedad.*

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en la empresa en el plazo de tres días naturales desde que fueron extendidas.

En caso de imposibilidad serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

Artículo 47. *Seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá el seguro de accidentes complementario que tiene concertado en favor de aquellos trabajadores que realicen viajes habitual o esporádicamente en comisión de servicio por motivos laborales.

El alcance de las condiciones de dicho seguro serán las fijadas en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de éste Convenio, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras no se modifique por la empresa.

Artículo 48. *Seguro de vida.*

Será asegurado todo personal al servicio activo de la empresa. A estos efectos en la situación de incapacidad temporal, cesa el derecho al percibo del capital asegurado, cuando hayan transcurrido treinta meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

El seguro colectivo de vida cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de Volkswagen Finance y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el artículo 49 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a la situación de incapacidad temporal, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

b) En caso de muerte por accidente, el pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si estos se producen durante el período de incapacidad temporal, o por el importe vigente en la fecha de finalización de la incapacidad temporal si los efectos se producen después de finalizada la incapacidad temporal. Percibirán solamente este capital los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y pago de la prima de éste seguro correrá a cargo de la empresa.

Artículo 49.

En los años 2001 y 2002 los capitales asegurados del seguro de vida se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de los precios al consumo en el conjunto nacional previsto por la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Categoría	Nivel	Capital asegurado — Pesetas
Auxiliar administrativo	A	3.922.116
	B	4.120.431
	C	4.316.337
Oficial	A	4.316.337
	B	4.514.297
	C	4.717.879
	D	4.925.011
	E	4.993.907
	F	5.141.656
	G	5.370.097
	H	5.583.761
	I	5.837.745
Técnico	A	5.583.761
	B	5.837.745
	C	6.169.410
	D	6.540.180
	E	6.896.206
	F	7.248.605
	G	7.542.809
	H	7.865.198
	I	8.188.499
	J	8.510.080

Artículo 50.

Todo trabajador al cumplir sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el Seguro Colectivo de Vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Artículo 51. *Préstamos.*

La empresa destina la cantidad de quince millones quinientas veinticinco mil pesetas (15.525.000 pesetas) para que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa puedan satisfacer, durante la vigencia del convenio, las necesidades propias justificadas o la adquisición de vivienda destinada a domicilio familiar habitual cuando el solicitante carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía del préstamo será de hasta un millón quinientas mil pesetas (1.500.000 pesetas), con un plazo de amortización, según su cuantía, entre tres y diez años y con un tipo de interés igual al legal del dinero.

Una comisión mixta representativa de las partes, regulará por acuerdo las condiciones de los préstamos.

Artículo 52. *Subvención de comedor.*

Los trabajadores percibirán 870 pesetas por día de prestación de servicio, en régimen de jornada normal .

Esta subvención no se abonará durante la incapacidad temporal, vacaciones y permisos que excedan de media jornada.

Artículo 53. *Prestación minusvalía*

Se establece en favor de quienes tengan a su cargo hijos o cónyuges en los que concurran las circunstancias previstas legalmente.

Por cada hijo o cónyuge se abonará, durante la vigencia del Convenio, un módulo de quince mil seiscientas seis pesetas (15.606 pesetas) mensuales sobre la que se aplicarán además el porcentaje de minusvalía certificado por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 54. *Ayuda escolar.*

La ayuda escolar que será incompatible con la beca, se percibirá durante el periodo de septiembre a junio, ambos inclusive, quedando establecida en las siguientes cantidades:

Hijos de cuatro y cinco años: 879 pesetas/mes
Hijos de seis a nueve años: 285 pesetas/mes
Hijos de diez a dieciséis años: 1.460 pesetas/mes

Esta ayuda escolar:

a) Se abonará por curso académico con una duración de diez meses, comprendiendo desde el mes de septiembre hasta el mes de junio.

b) Se iniciará el derecho a su percepción cuando los niños cumplan los cuatro años de edad antes del día 1 de octubre.

c) Se percibirá hasta los dieciséis años de edad, o diecisiete si estos se cumplen durante el curso académico, debiéndose presentar a estos efectos documento acreditativo de estar matriculado en el correspondiente curso escolar.

Artículo 55. *Becas.*

La empresa abonará a sus empleados en plantilla, con al menos un año de antiguedad en la misma, y a sus hijos siempre que unos y otros puedan acreditar su ingreso en Instituciones de Enseñanza, becas o ayudas

para sufragar los gastos de estudio, disponiéndose de un fondo que asciende en:

2000: 2.872.919 pesetas.
2001: 2.959.107 pesetas.
2002: 3.047.880 pesetas.

Una comisión mixta representativa de las partes regulará por acuerdo, la cuantía y condiciones de estas becas o ayuda.

Artículo 56. *Revisión médica.*

La empresa dispondrá los medios oportunos para que con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en la realización de las pruebas siguientes en garantía de la salud de los mismos:

Análisis clínicos y electrocardiogramas.

Revisión ginecológica y prostática para mayores de cuarenta y cincuenta años, respectivamente.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 57. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: Leve, grave y muy grave.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
5. La reincidencia en las faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o cuarenta durante un año.
2. Fraude, desleatad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma en comisión de servicio.
4. Falsear datos ante los representantes de los trabajadores si tiene como finalidad conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar o causar desperfectos en máquinas aparatos o instalaciones de la empresa.
7. Haber recaído sentencia sobre el trabajador por delitos cometidos fuera de la empresa como robo, hurto, estafa que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
8. Dedicarse sin autorización expresa de la empresa a trabajos de la misma actividad que esta.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración hacia los jefes y compañeros o subordinados.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
13. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
14. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
15. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
17. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 58. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.

Cláusula transitoria primera.

Los conceptos retributivos que a continuación se indican, se reconocen a los trabajadores en plantilla a fecha 31 de diciembre de 1994: Antigüedad, complemento protección familiar, ayuda escolar y subvención comedor.

Con respecto a la subvención comedor, se aplicará el Acuerdo de 16 de junio de 1989 a los trabajadores de la antigua sede central, sita en Madrid, calle Velázquez, 36, y en plantilla en la fecha citada en el párrafo anterior.

Todos los trabajadores de la indicada sede central a quienes se aplique el Acuerdo de 1989 citado anteriormente, percibirán la cantidad 12.850 pesetas en doce mensualidades como complemento personal.

Cláusula transitoria segunda.

Los niveles salariales procedentes del II Convenio colectivo y correspondiente a la categoría profesional de Técnico que a continuación se relacionan se declaran expresamente a extinguir:

Categoría	Nivel	Sueldo año 2000 — Pesetas
Técnico	D_1	259.327
	E_1	272.039
	F_1	284.627
	K	344.241

Cláusula transitoria tercera.

Consecuentemente con lo anterior se consideran a extinguir los capitales asegurados correspondientes al año 2000, y que asimismo, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2001 y 2002, de la categoría y nivel señalado en la Cláusula transitoria segunda y que son los siguientes:

Categoría	Nivel	Capital asegurado — Pesetas
Técnico	D_1	6.500.159
	E_1	6.855.995
	F_1	7.208.171
	K	8.831.658

Cláusula transitoria cuarta.

Se abona en concepto de indemnización a todos los trabajadores que en la fecha de la firma del Convenio se hallen realizando jornada continuada/normal y hayan venido realizando jornada de mañana o intensiva, durante once semanas en verano, la cantidad de quinientas mil pesetas íntegras (500.000 pesetas) por haber acordado las partes firmantes su supresión.

Se abona, asimismo, una gratificación de cuarenta y nueve mil ciento dieciocho pesetas íntegras (49.118 pesetas) por una sola vez a todos los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2000.

Cláusula adicional.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirán las siguientes comisiones de estudio y negociación, entre las partes firmantes:

Formación.
Productividad e incentivos.
Vehículos de empleados: Financiación y adquisición de usados.

Las conclusiones a las que lleguen estas comisiones, serán elevadas a la Comisión negociadora del III Convenio de Volkswagen Finance para que su acuerdo se incorpore al articulado como anexo al mismo.

Cláusula final.

Se encomienda a la representación de la dirección de la empresa la gestión de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

Leído el texto del presente Convenio colectivo y hallado conforme, es firmado por las partes en el lugar y fecha al principio indicados.

2770 *RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de este Organismo, la modificación del «Convenio de Previsión Social y Externalización del Fondo de Pensiones» del Banco Zaragozano, y dar publicidad a la citada inscripción mediante la presente Resolución.*

Visto el texto de la modificación de las actas que recogen el «Convenio de Previsión Social y Externalización del Fondo de Pensiones», suscrito entre el «Banco Zaragozano, Sociedad Anónima», y las Secciones Sindicales con representación en el mismo, el día 11 de abril, y su anexo de 6 de junio, ambos del año 2000, modificación que afecta al Pacto Sexto, 5 del Convenio, al último párrafo «Edad de Jubilación», del apartado b) «Hipótesis actuariales demográficas» del anexo II al Convenio y la modificación del segundo párrafo del apartado c) del anexo II al Convenio, que fue suscrito, con fecha 16 de octubre de 2000, por el Banco Zaragozano y las Secciones Sindicales de UGT, ELA-STV, CC.OO, Central Intersindical Galega; Confederación de Cuadros Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y Federación y Servicio Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO) y teniendo en consideración los siguientes

Fundamentos de derecho

Primero.—La cláusula adicional sexta del XVIII Convenio Colectivo de Banca («Boletín Oficial del Estado» de 26 de noviembre de 1999), que habilita que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores en el ámbito de cada empresa, se puedan regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de lo establecido en los artículos 35, 36 y 37 del Convenio Colectivo mencionado y, por ende, modificar a los que se daba publicidad mediante Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 28 de noviembre de 2000.

Segundo.—El artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, ya que, aunque no se trata de convenio en sentido propio, participa de la naturaleza de aquéllos o producen sus mismos efectos.

Tercero.—La competencia para conocer sobre la cuestión planteada viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo por el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Por todo lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Pacto, de fecha 16 de octubre de 2000, que modifica los de 11 de abril y su anexo de 6 de junio del mismo año, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Dar publicidad mediante la presente Resolución a la citada inscripción.

Madrid, 19 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

2771 *RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.*

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción (Código de Convenio número 9.905.585), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2000, acordando el porcentaje a aplicar en el año 2001 como aportación complementaria de las empresas a la Fundación Laboral de la Construcción, así como el documento sobre el «Órgano específico. Definiciones básicas», que forma parte del referido Convenio, acuerdos éstos suscritos por la citada Comisión Paritaria, en la que están integradas la organización empresarial Confederación Nacional de la Construcción (CNC), y las sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 24 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de la reunión 2/2000 de la Comisión Paritaria del artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción 1997

En Madrid a 28 de diciembre de 2000, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), se reúnen los señores que más adelante se relacionan, miembros de la Comisión Paritaria del artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción 1997 (CGSC).

En representación laboral:

MCA-UGT:

Don Saturnino Gil.
Don Fernando Medina.

FECOMA-CC.OO.:

Don Antonio Garde.
Don José Luis López.

En representación empresarial:

CNC:

Don Francisco Carmona.
Don Juan Mercadé.
Don Francisco Ruano.
Don Francisco Santos.
Don Carlos Hernández Jiménez.

La reunión tiene por objeto tratar sobre el siguiente orden del día:

Primero.—Proposición del Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción sobre la cuota empresarial a aplicar en el año 2001, como aportación complementaria a dicha Fundación y de los recargos por mora.

Segundo.—Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre remisión al «Boletín Oficial del Estado» del documento sobre el «Órgano Específico. Definiciones básicas», que forma parte del vigente CGSC.