

- b.3) Planes de formación profesional de la empresa.
- b.4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- b.5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la Ley.

Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de ochenta horas mensuales.

Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el artículo 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los quince días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 500 pesetas por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de empresa.

Cláusula adicional primera.

A. Con vigencia desde el 1 de abril de 2001, y hasta el 31 de diciembre de 2001, se establecen las siguientes categorías profesionales con los salarios que a continuación se relacionan:

- Recepcionista: 120.000 pesetas brutas/mes.
- Aspirante: 105.000 pesetas brutas/mes.
- Mozo de taller: 115.000 pesetas brutas/mes.

B. Los salarios de las categorías anteriormente citadas, incluyen la totalidad de los complementos salariales, pluses y percepciones no salariales establecidas en el convenio colectivo y cualquier otro que resulte aplicables de acuerdo con la legislación vigente, excepto el plus de festivos, referido a fiestas nacionales y locales y las pagas extraordinarias.

C. Los trabajadores incluidos en las categorías profesionales a que se hace referencia en el apartado A de esta cláusula adicional no podrán permanecer en dichas categorías por un período superior a doce meses.

D. La vigencia, tanto obligacional como normativa, de la cláusula adicional concluirá el 31 de diciembre de 2001, lo que se pacta en virtud de la facultad negociadora dispuesta en el artículo 86, punto 3, párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, las contrataciones efectuadas hasta el 31 de diciembre de 2001 al amparo de esta cláusula adicional, se desarrollarán conforme a los términos establecidos en la misma.

F. La empresa garantiza, hasta el 31 de diciembre del 2001, el mantenimiento de la plantilla de trabajadores fijos existentes, a la fecha de la firma del mismo, con cobertura de las bajas vegetativas que se produzcan en este período. Esta garantía no será de aplicación, en el supuesto de que una Estación corporativa fuera franquiciada, en cuyo caso, el nuevo propietario se subrogaría en los derechos y obligaciones laborales.

Dicha garantía perderá eficacia, en el caso de una drástica bajada de alquileres, durante dos meses seguidos comparada con los mismos meses del año anterior, entendiéndose como drástica, una bajada del 30 por 100 y valorada ésta, localmente.

En atención a las especiales circunstancias de la producción en Málaga y Baleares, es entenderá por bajada drástica, el 40 por 100.

Cláusula adicional segunda.

La empresa ofrece la posibilidad de alquilar por un período no superior a diez días, dividido, como máximo en dos tramos, cualquier coche de las categorías A, B y C y en disponibilidad el Grupo F a un precio de 2.000 pesetas diarias, de la misma forma que se aplica, en la actualidad, la Tarifa de Empleados. Todas las reservas deberán ser tramitadas y aprobadas por el Departamento de Personal.

Dichos alquileres, podrán ser únicamente utilizados por el personal de la empresa o sus cónyuges y siempre cumpliendo las normas de la empresa en cuanto al alquiler de coches se refiere, quedando excluidos los períodos de Semana Santa, Navidad y sujetos a disponibilidad en el mes de agosto. Los citados alquileres únicamente podrán ser realizados en Oficinas corporativas de España.

10138 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Peugeot España, Sociedad Anónima, Comercio».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Peugeot España, Sociedad Anónima, Comercio» (Código Convenio número 9.013.492), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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, 9 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «PEUGEOT ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA, COMERCIO»

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a los centros de trabajo de la Dirección Comercial de «Peugeot España, Sociedad Anónima», de avenida de los Toreros, número 8, en Madrid, Ronda de Valencia número 1, en Madrid, autopista San Pablo, sin número, en Sevilla, Ronda General Mitre, número 2, en Barcelona, y personal de la Dirección Comercial del centro de trabajo de la calle Eduardo Barreiros, número 110, de Madrid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la Dirección Comercial de «Peugeot España, Sociedad Anónima», que presta sus servicios, en los centros de trabajo relacionados en el artículo anterior,

a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, y personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la empresa, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

Una vez en vigor este Convenio, cualquier mejora concedida a algún grupo profesional, al margen del Convenio, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores a la mayor brevedad posible.

La Dirección de la empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las personas (nombre y categoría) que se van a excluir del Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2001, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del mismo será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor, una Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa, que hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria, las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

La Comisión Paritaria, queda habilitada para llevar a cabo las actuaciones administrativas que procedan para la adecuación de este Convenio Colectivo ante una eventual reordenación jurídica de las empresas del Grupo PSA Peugeot Citroën en España.

Artículo 6. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2001 un incremento respecto al 31.12.00 superior al 3 por 100 se procederá, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje, las tablas salariales con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3 por 100 y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto del año 2001 y el citado 3 por 100.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, se aplicará el mismo procedimiento de revisión expresado en el párrafo anterior, si el IPC registrado a 31 de diciembre de 2002 y a 31 de diciembre de 2003, sobrepasara el incremento salarial pactado para los años 2002 y 2003 respectivamente.

Las correspondientes tablas salariales reajustadas con arreglo a lo previsto en este artículo, servirán de base para aplicar el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio para los años 2002 y 2003.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenara que se adopten las medidas

que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión Negociadora a tal fin.

Artículo 8. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio, serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales, como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Categorías laborales.*

Todos los puestos de trabajo existentes en «Peugeot España, Sociedad Anónima», serán debidamente valorados y clasificados, de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos. Cualquier trabajador podrá solicitar a través del Dpto. de Personal, la revisión de su puesto de trabajo o reclasificación.

En relación con el reconocimiento de títulos académicos, la Dirección estudiará los casos que le sean presentados, procurando la adaptación de los trabajadores a puestos en consonancia con la titulación que posean.

El personal de la Dirección Comercial de «Peugeot España, Sociedad Anónima», estará encuadrado en las categorías profesionales que constan en el siguiente artículo. Aparte de ello, la Empresa podrá crear nuevas categorías profesionales para adecuarse a las nuevas profesiones que demande el mercado laboral. No obstante, las categorías existentes, coexistirán con las nuevas en tanto que permanezcan trabajadores que las ostenten.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Grupo subalterno:

Chófer de turismo.

Telefonista.

Grupo administrativo:

Jefe de 1.^a administrativo.

Jefe de 2.^a administrativo.

Oficial de 1.^a administrativo.

Oficial de 2.^a administrativo.

Auxiliar administrativo.

Grupo técnico:

Técnicos de taller:

Jefe de taller.

Maestro de taller.

Técnicos de oficina:

Delineante de 1.^a

Delineante de 2.^a

Técnicos de organización:

Jefe de organización de 1.^a

Jefe de organización de 2.^a

Técnico de organización de 1.^a

Técnico de organización de 2.^a

Auxiliar de organización.

Técnicos titulados:

Ingeniero.
Licenciado.
Perito-Ingeniero técnico.
Diplomado.

Se crea, asimismo, dentro del Grupo administrativo, la categoría laboral de «Auxiliar-Técnico administrativo» cuyo salario convenio para el año 2001 queda establecido en la cantidad de 2.066.328 pesetas anuales (12.418,88 euros). En ella se encuadra el personal de nuevo ingreso contratado para realizar funciones administrativas sencillas y mecánicas que no requieran gran complejidad.

Ningún trabajador podrá permanecer más de dos años en dicha categoría profesional.

Artículo 12. *Ascensos.*

El sistema de ascenso que rige en la empresa descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada categoría profesional.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba igual al que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso, a no ser que estuviera ocupando dicho puesto anteriormente, en cuyo caso se tendrá en cuenta dicho tiempo a esos fines.

La remuneración correspondiente a la categoría nueva profesional y nivel del nuevo puesto, se comenzará a devengar por el trabajador desde el inicio de dichas funciones.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 13. *Formación Profesional y Cultural.*

Todas las actividades formativas serán organizadas por la Dirección a través del Departamento correspondiente, informando al Comité de Empresa.

La Dirección proveerá y pondrá los medios necesarios para el buen desarrollo de las acciones formativas propuestas.

Los cursos serán propuestos por:

La Dirección de la empresa.

El Departamento de Formación, previa prospección de necesidades.

Todos aquellos Departamentos que necesiten revisión de sus puestos de trabajo, cualificación, especialización o promoción de su personal.

La representación legal de los trabajadores, atendiendo a las necesidades profesionales de los trabajadores en plantilla.

Para el mejor desarrollo de su formación a todos los alumnos que participen en cualquiera de sus cursos de formación, éstos se desarrollarán dentro de la jornada laboral.

Dentro de la política general de «Peugeot España, Sociedad Anónima», de colaboración con las entidades educativas, se realizarán los conciertos oportunos que posibiliten la realización de prácticas en nuestra Compañía.

La representación legal de los trabajadores será informada por la Dirección de la empresa, sobre los Planes de Formación que se pretendan realizar.

Artículo 14. *Plantilla.*

La Dirección suministrará a la representación legal de los trabajadores la plantilla del personal actualizada al primero de enero de cada año.

Artículo 15. *Normas generales sobre la organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

Artículo 16. *Ingreso de personal.*

El ingreso de personal se realizará siguiendo los trámites de la legislación vigente, previas las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

La Dirección posibilitará el acceso a los puestos de trabajo vacantes que se produzcan, a todo el personal de la plantilla.

La Dirección entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del Contrato de Trabajo suscrito al inicio de sus actividades de lo cual será informado a la representación legal de los trabajadores.

De acuerdo con el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, y con el objeto de contribuir a facilitar la colocación estable, se considera positiva la utilización del contrato para el fomento de la contratación indefinida con aquellos trabajadores que inicialmente se hayan vinculado a «Peugeot España» a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluyendo los formativos, que se hayan celebrado en cualquier fecha en la que se encontrara en vigor el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

De conformidad, con lo establecido en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales, en el Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona y Convenio Colectivo del Sector de comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la Provincia de Sevilla, que se celebren con trabajadores de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, provincia de Barcelona y provincia de Sevilla, respectivamente.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

Subalternos: Un mes.

Administrativos: Dos meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

El período de prueba de seis meses previsto para Técnicos titulados afectará también a los contratos en prácticas cuando estos tengan una duración de al menos un año.

Durante estos períodos, tanto el trabajador como la Dirección podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El período de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 18. *Personal de nuevo ingreso.*

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación, íntegramente la remuneración fijada en este Convenio Colectivo.

Este Convenio será de aplicación a todas las personas que se incorporen a la Empresa mediante fórmulas de contratación temporal en todas aquellas materias que sean compatibles con la temporalidad del contrato suscrito y en proporción al tiempo de prestación de servicio en «Peugeot España, Sociedad Anónima».

Artículo 19. *Cambios de puesto de trabajo.*

Se reconocen como causas para cambio de un trabajador de un puesto a otro, las que se enumeran a continuación:

- Petición del trabajador afectado.
- Por mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por conveniencia de la empresa.
- Por disminución de la capacidad física del trabajador.

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma, por parte de la Dirección se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio.—En los casos en que por aplicación de nuevos procedimientos de trabajo, modernización de equipos de trabajo, razones organizativas, mejora de la productividad, etc. sea necesario efectuar movilidad de personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado a su categoría profesional o a su persona, con independencia

del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

d) Por conveniencia de la empresa.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Dirección vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.—En el caso de que un trabajador, por motivo de una enfermedad o accidente, se viera afectado por una disminución física, se pondrá en conocimiento de los Servicios Médicos de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la Vigilancia de la Salud, al objeto de que puedan emitir un informe médico sobre la aptitud del trabajador para seguir desempeñando su puesto de trabajo. Si del mismo se concluye que el trabajador no tiene aptitud para seguir desarrollando su trabajo habitual, se determinará por la Dirección de Recursos Humanos, el puesto de trabajo a ocupar teniendo en cuenta las nuevas condiciones físicas del afectado y las posibilidades de organización de la empresa.

TÍTULO III

Jornada, licencias, vacaciones y suspensiones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el año 2001 será de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales, que se distribuirán a lo largo del año, según lo establecido en el calendario laboral.

Dicha jornada anual de trabajo corresponde en términos de jornada efectiva, a mil seiscientas sesenta y ocho horas cincuenta y siete minutos, en concordancia con lo acordado y practicado por el Grupo PSA.

Para los años 2002 y 2003, la jornada de trabajo anual será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas, lo que corresponde en términos de jornada efectiva, a mil seiscientas sesenta con noventa y cinco horas.

Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parcial, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento. Las horas complementarias serán objeto de posterior especificación a través de acuerdo de empresa que se incorporará a este Convenio.

Disponibilidad de horas.—La Dirección de la empresa por necesidades organizativas y de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de ochenta horas al año. Tal modificación podrá consistir en:

a) La realización de una jornada diaria inferior a la determinada en el Calendario Laboral, estableciéndose por acuerdo con el trabajador el momento en que hayan de recuperarse las horas no trabajadas.

b) La realización de una jornada diaria superior a la determinada en el Calendario Laboral, acordándose entre la empresa y los trabajadores afectados la fecha y modo de compensación de esas horas.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador afectado con dos días de antelación a la aplicación de la medida.

Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias. El plazo para el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad o la realización de las horas dejadas de trabajar, será el año natural.

No obstante lo anterior, y en caso de imposibilidad de compensación en dicho plazo, el máximo de horas pendientes de compensación que puede ser trasladado al año siguiente es de cuarenta horas. A los efectos de no superar la jornada máxima pactada, su cómputo será plurianual.

Días de exceso de jornada.—La Dirección de la empresa, atendiendo a circunstancias organizativas o derivadas de la situación del mercado, podrá determinar que el disfrute de uno o varios de los días de exceso de jornada, se realice de forma individual o colectivamente en unas fechas concretas, lo que será comunicado a la representación legal de los trabajadores.

En caso de disfrute individual, el trabajador comunicará a su superior inmediato las fechas concretas de disfrute con, al menos, quince días de anticipación, quién aceptará las fechas propuestas, salvo que por la coincidencia de peticiones para los mismos días, se altere gravemente la organización del trabajo en el Departamento o se vea perjudicada la prestación del servicio a la Red Comercial.

Artículo 21. *Horarios de trabajo.*

El horario de trabajo será fijado en el calendario laboral, que previo informe a los representantes legales de los trabajadores, será confeccionado

por la empresa antes del 15 de febrero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

En la elaboración del calendario anual se respetará la consideración de los sábados como días no laborables en la empresa.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Los trabajadores tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El período de vacaciones se entiende comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, disfrutándose normalmente de forma colectiva en el mes de agosto.

El disfrute de las vacaciones se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso, como en los de excedencia, baja en la plantilla y Servicio Militar.

El personal que, por las condiciones específicas y excepcionales de su trabajo tenga que trabajar en todo o en parte durante el periodo general de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y disfrutará de las vacaciones en otro periodo, a convenir entre trabajador y empresa.

El cómputo de vacaciones se efectuará de día a día y la fracción de día de vacaciones a que tenga derecho, se contará como día completo.

A efectos del cómputo de los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, se establece que si el trabajador se incorpora en la empresa en la primera quincena del mes, se considerará el mes completo. En caso de incorporarse en la segunda quincena del mes, se entenderá de fecha a fecha.

Artículo 23. *Permiso retribuido por antigüedad.*

El personal que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla 2 años de antigüedad en la empresa, disfrutará de un día de permiso individual retribuido.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional se señalan en la tabla anexa de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: Cuatro días naturales.

2. En caso de fallecimiento de suegros, abuelos, nietos, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: Tres días naturales.

3. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres, suegros, hijos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos: Tres días naturales.

4. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del trabajador, cónyuge, padres, suegros, hijos, hermanos o abuelos: Un día laborable.

5. En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales y permiso retribuido para que dos compañeros asistan a la boda.

6. En caso de matrimonio de padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados o nietos: El día de la boda, si éste fuera laborable.

7. En caso de paternidad: Tres días laborables. Por nacimiento de nieto: El día del nacimiento si éste fuera laborable.

8. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En los casos de consulta privada, hasta el límite de dieciséis horas/año, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que sea posible.

9. Por traslado de su domicilio habitual: Un día natural.

10. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

11. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

En los supuestos a que se refieren los números 2, 3, 6 y 7 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia donde está radicado el centro de trabajo al que pertenece el trabajador, el permiso se aumentará en un día natural más.

Las referencias al cónyuge efectuadas en este artículo, se entenderán también realizadas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia a través de un documento oficial.

Permisos por formación.

1. Permisos con ocasión de exámenes.—Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o Reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de 80 horas al año, disfrutadas en períodos mínimos ininterrumpidos de 4 horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales, a tales efectos, podrán también pedir la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales.—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dediquen a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la Dirección.—Cuando los cursos sean organizados por la Dirección, la asistencia de los trabajadores participantes será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos estos casos el trabajador vendrá obligado a presentar en la Empresa, los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Artículo 25. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

1. Excedencias voluntarias.—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud se deberá hacer, con treinta días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida, lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición del reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reingreso, se entien- de que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o

similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, siempre que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

2. Excedencia forzosa.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar el reingreso y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad temporal.—La situación de incapacidad temporal se regirá por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4, del mismo Estatuto, la Dirección podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la entidad, con quien la empresa concierte la Vigilancia de la Salud. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la empresa.

4. Descanso por maternidad.—En este supuesto se estará a lo dispuesto en el artículo 48, número 4, del Estatuto de los Trabajadores.

5. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.—Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiere impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la empresa.

6. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.—El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la empresa, y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

7. La situación de huelga y cierre patronal.—Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la Empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 26. *Régimen salarial.*

El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo 2. En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que desde el 1 de enero y hasta el 30 de abril del año 2001 son el resultado de aplicar el 3 por 100 de incremento a las tablas salariales del año 2000.

A partir del 1 de mayo y hasta el 31 de diciembre del 2001, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el anexo I de este Convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales aplicables serán el resultado de incrementar el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002 más un 0,5 por 100 adicional, a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2001, una vez realizada la revisión en el caso que procediera, según lo establecido en el artículo 6 de este Convenio.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales aplicables serán el resultado de incrementar el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003 más un 0,5 por 100 adicional, a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2002, una vez realizada la revisión en el caso que procediera, según lo establecido en el artículo 6 de este Convenio.

Artículo 27. *Enumeración de las distintas retribuciones.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio y que entrará en vigor a partir del 1 de mayo del 2001, queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario Convenio.
2. Complementos:
 - Antigüedad.
 - Prima de Asistencia.

Artículo 28. *Salario Convenio.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 29. *Complemento de antigüedad.*

El personal comprendido en este Convenio devengará complementos periódicos por antigüedad según lo establecido en el presente artículo:

I. Generación y cuantía del complemento de antigüedad:

A) Personal que a 1 de enero de 1996 no hubiera percibido ningún quinquenio: El personal, que a 1 de enero de 1996 no hubiera percibido ningún quinquenio, devengará complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 27.335 pesetas/año (164,29 euros).

El tope máximo a considerar por este concepto será el de nueve trienios.

B) Personal que hubiera percibido algún quinquenio a 1 de enero de 1996.

B.1 La cantidad que se venía percibiendo por complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 1996, figurará en la nómina, a partir de 1 de enero de 1997, de la siguiente manera:

a) en el concepto «Antigüedad» figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por la cantidad de 27.335 pesetas/año (164,29 euros).

b) La cantidad restante figurará en la nómina en la clave «complemento consolidado», distribuyéndose en 14 pagas.

B.2) El quinquenio en vías de generación a 1 de enero de 1997 devengará, en el momento que corresponda según las normas de cómputo de antigüedad fijadas en este artículo, la cuantía que le corresponda según la tabla anexa al XXI Convenio Colectivo de P.T.E, integrándose en la nómina siguiendo los criterios fijados en apartado B.1).

B.3) A partir del momento en que se haya percibido el quinquenio a que se refiere el punto B.2), se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía fijada en el párrafo B. 1. a). Estas cuantías se integrarán en la nómina en la clave «Antigüedad».

B.4) No se aplicará a este personal el tope establecido en el punto A).

C) A las cuantías integradas en la Clave «Complemento Consolidado», en la clave «Antigüedad», y en la tabla anexa al XXI Convenio Colectivo de PTE, se les aplicará el porcentaje de subida salarial que se pacte, en cada caso, en los futuros Convenios Colectivos. Si esto no se cumpliera, quedaría sin efecto esta nueva redacción.

II. Normas de cómputo de antigüedad a efectos del complemento.—El complemento por antigüedad se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio/trienio si la fecha de vencimiento es anterior al 1 de julio y a partir del 1 de julio del año respectivo en los casos en que el vencimiento tenga lugar en el segundo semestre del mismo, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la Empresa, contándose a estos efectos los periodos de aprendizaje y formación.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, como el del cumplimiento del Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, el permanecido en situación de Incapacidad Temporal hasta un máximo de 18 meses de duración de la misma, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de incapacidad temporal a partir del momento en que hayan transcurrido 18 meses en esa situación.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el Grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

d) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos. En el supuesto de solicitud de excedencia voluntaria, no se computará el tiempo transcurrido en la misma a efectos de antigüedad, por lo que el reingreso del trabajador en la Empresa una vez concluido el tiempo de la excedencia, abre un nuevo periodo de antigüedad.

Las referencias que existan en el resto del articulado del Convenio al concepto retributivo de «Antigüedad» se considerarán realizadas también al «Complemento Consolidado».

Artículo 30. *Prima de asistencia.*

Con objeto de primar la asistencia continuada en el trabajo, se establece una prima de asistencia para aquellos trabajadores de los colectivos de la Empresa que venían realizando a 1 de enero de 2000 cualquier tipo de fichaje (manual o automático), con arreglo a los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla.

2. El trabajador que no tuviese ausencia al trabajo durante el mes percibirá una prima de un importe para el año 2001 de 1.500 pesetas brutas al mes (9,02 euros) por cada una de las doce mensualidades ordinarias que será abonada en la nómina correspondiente. Para los años 2002 y 2003, la cuantía de la prima será el resultado de aplicar el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio, una vez revisada, si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.

No tendrán consideración de ausencias a los efectos de esta prima:

Las vacaciones oficiales.

Los permisos reglamentarios retribuidos.

Los descansos por compensación de jornada.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calculará prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 31. *Retribuciones extraordinarias.*

El personal de «Peugeot España, Sociedad Anónima», percibirá dos pagas extraordinarias en fecha 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas, las cuantías señaladas en el anexo I del Convenio y que representan un porcentaje no inferior al 75 por 100 de la retribución mensual del Convenio para su categoría.

El devengo de las mismas será por semestre natural.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán en la cuantía que se fije y que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o bien serán compensadas mediante descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los valores de las horas extraordinarias para el año 2001 se fijan en el anexo III a este Convenio. Para los años 2002 y 2003, estos importes se revisarán de acuerdo al incremento salarial pactado en el artículo 26 de este Convenio, una vez revisados los valores si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.

Artículo 33. *Remuneración de domingos y festivos.*

Los domingos y festivos se abonarán por el salario convenio de este Convenio Colectivo, más el complemento de antigüedad.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar los domingos o festivos, descansará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de los treinta días siguientes al día trabajado y recibirá, además, la compensación económica que se fija en el anexo IV a este Convenio, siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

Artículo 34. *Remuneración de vacaciones y permisos retribuidos.*

Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 22 de este Convenio,

por la cifra que resulta de sumar lo que el trabajador percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario Convenio.
2. Complemento de antigüedad.
3. Prima de asistencia.

Artículo 35. *Forma de pago.*

El personal de la empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la Compañía, los datos de la cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que la Dirección determine para este fin.

Se continuará con el sistema de distribución anual de retribución en mensualidades homogéneas (media mensual).

Artículo 36. *Retribución en situación de incapacidad temporal.*

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

a) A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, se le aplicarán las siguientes reglas:

Del 1.º al 3.º día se abonará: el 50 por 100 de la retribución total que perciba el trabajador.

Del 4.º al 15.º se complementará la prestación legal establecida hasta alcanzar el 85 por 100 de los conceptos señalados en el párrafo anterior.

b) Mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución total que perciba el trabajador, del día 16 hasta el período máximo de 18 meses.

c) En el supuesto de recaída del trabajador en la misma enfermedad, sin que hubieran transcurrido más de dos meses desde la conclusión del proceso de IT origen de la recaída, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución total que perciba el trabajador desde el primer día.

d) Ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la empresa contrate la Vigilancia de la Salud, se retirará el abono de los citados complementos.

2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.—Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la Empresa contrate la Vigilancia de la Salud, se le incrementará lo que percibe por el seguro de accidente de trabajo, hasta el 100% de lo que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media, durante el mes natural anterior trabajado al correspondiente a la fecha de baja.

3. A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en el mismo, para cada categoría laboral, de acuerdo con el criterio marcado en el presente artículo. Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este Convenio a lo largo de su vigencia.

TÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

- a) Faltas leves:

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo 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.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender a los compañeros de trabajo, clientes o proveedores con la corrección debida.

7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

- b) Faltas graves:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de herramientas de trabajo que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. 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.

6.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7.º 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. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9.º La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

- c) Faltas muy graves:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º 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 o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en 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.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador de la Empresa y a sus familiares,

así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

12. La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).

18. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido. Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Cumplimiento de las sanciones.—Se acuerda, como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción, el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Artículo 39. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Artículo 40. Cancelación de las sanciones impuestas.

Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen nueve meses sin haber reincidido en una nueva falta y dos años, cuando fueran faltas graves y muy graves.

TÍTULO VI

Régimen asistencial

Artículo 41. Jubilación e incapacidad permanente total.

La jubilación será forzosa al cumplir el trabajador 65 años de edad, excepto en el caso de que le faltara tiempo de carencia para adquirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social, en el que podrá continuar en la empresa hasta completarlo.

Al trabajador que cause baja en la Empresa por jubilación en el año 2001 se le abonará la cantidad de 2.008.038 pesetas (12.068,55 euros). Para los años 2002 y 2003, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio.

Si la baja se produce en el año 2001 por reconocimiento oficial de Incapacidad Permanente Total percibirá la cantidad de 1.506.990 pesetas (9.057,19 euros). Para los años 2002 y 2003, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio. El disfrute de esta última indemnización será incompatible con la percepción de cualquier otra prestación que la empresa pueda prever en el futuro para la cobertura de esta misma contingencia.

Artículo 42. Becas y ayudas para estudios.

La Dirección con el fin de estimular al personal de la Empresa y a los hijos de éstos que hayan superado los diecisiete años de edad, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 250.000 pesetas/año (1.502,53 euros), para el año 2001, a utilizar en el curso académico 2001/2002, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí. Para los años 2002 y 2003, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio.

Una Comisión Mixta, se ocupará de la administración y distribución de este fondo, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la Comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Asimismo, se establece una ayuda escolar y de guardería para los hijos de todos los trabajadores de la plantilla en edades comprendidas entre los tres meses y diecisiete años, ambos inclusive. La cuantía de esta ayuda será para el año 2001 de 1.029 pesetas (6,18 euros) por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar. Para los años 2002 y 2003, este importe se actualizará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio, una vez revisado si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.

Artículo 43. Viviendas.

Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus trabajadores, se actualiza el fondo a la cantidad de 8.800.000 pesetas (52.889,07 euros) para el año 2001, que se destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para adquisición de vivienda de aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 1.100.000 pesetas. Deberán reintegrarse en el plazo máximo de tres años los préstamos que no superen las 475.000 pesetas y en el plazo máximo de cinco años los que superen dicha cifra. Para los años 2002 y 2003, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio.

Asimismo para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta 300.000 pesetas, a reintegrar en tres años, previa justificación de la necesidad.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a los acuerdos de la Comisión Mixta.

Artículo 44. Seguro de vida y accidente.

La empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida que a su cargo tiene actualmente establecido para todo el personal de la plantilla, hasta que cause baja en la Compañía por cualquier motivo, salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo.

El capital asegurado será equivalente al salario bruto anual de cada trabajador, entendiéndose por tal el salario convenio y el complemento de antigüedad, en su caso, tomando como referencia el nivel salarial de 1 de enero de cada año.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de Enfermedad: abono del capital asegurado.

Muerte o Incapacidad permanente derivadas de Accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 4.500.000 pesetas (27.045,54 euros). En los casos de contratos con jornada ordinaria inferior a la máxima establecida en el presente convenio, se abonará el capital asegurado más el 80 por 100 del capital complementario citado y que asciende a 3.600.000 pesetas (21.636,44 euros).

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, la cobertura asegurada se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

La cobertura de este Seguro alcanza a la totalidad de la plantilla de la empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de IT (incapacidad temporal), hasta el máximo previsto en el artículo 131.bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre. En este último supuesto, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales asegurados mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

La entrada en vigor de las anteriores coberturas se fija desde el 1 de julio del 2001. Hasta esa fecha, serán de aplicación las condiciones reguladas en el Convenio Colectivo del año 2000.

Artículo 45. *Prevención de riesgos laborales.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. *Adquisición de vehículos.*

1. Vehículos nuevos: Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos Marca Peugeot en régimen especial, con un descuento no inferior al 15 por 100 sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

Las compras de vehículos de la marca «Peugeot» que se hagan al contado, o a plazos a través de Banque PSA Finance, gozarán además de una bonificación adicional del 2 por 100, estableciéndose un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

En lo referido a la adquisición en régimen especial de vehículos de la marca «Citroën», se estará a la política de descuentos que para su plantilla establezca dicha marca en cada momento. La financiación a través de Banque PSA Finance, tendrá el mismo tipo de interés que el aplicado a la compra de vehículos de la marca «Peugeot».

2. Vehículos usados: Los vehículos usados, procedentes de la flota de la empresa, Renting o recompras de Sociedades de Alquiler, podrán ser adquiridos por el personal de la plantilla a través del Departamento de Vehículos de Ocasión (CDVO) o de la Filial designada al efecto, según el procedimiento establecido.

Para ello, el empleado deberá remitir su petición al Departamento de Personal, indicando las características del modelo que desea adquirir. El CDVO o la Filial comercial designada, contactará con el empleado cuando disponga de un vehículo de las características solicitadas.

Los vehículos usados que se compren a través de este medio, dispondrán de la garantía Ocasiones del León por un período de doce meses.

3. Piezas obsoletas: El personal de la Dirección Comercial, tendrá acceso a la adquisición de las piezas obsoletas en el Centro de Producción de Madrid, en las mismas condiciones que el personal de dicho centro.

Artículo 47. *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*

A todo el personal de la plantilla de la empresa se le concederán las siguientes percepciones durante el año 2001, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

- a) A cada trabajador de la empresa que contraiga matrimonio, 7.451 pesetas (44,78 euros).
- b) Por nacimiento de cada hijo 14.868 pesetas (89,36 euros).

Para los años 2002 y 2003, estos importes se actualizarán de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio, una vez revisados si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.

Artículo 48. *Fondo social.*

Se establece un fondo para el año 2001 de 150.000 Pesetas (901,52 euros) para ayudas sociales. Para los años 2002 y 2003, esta cantidad se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio.

La Comisión Mixta se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos, por los que reciben prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará 13.002

pesetas (78,14 euros) mensuales en el año 2001 mientras dure el tratamiento. Para los años 2002 y 2003, esta cantidad se actualizará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 26 de este Convenio, una vez revisada si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.

TÍTULO VII

Representantes de los trabajadores

Artículo 49. *Garantías de los representantes legales.*

En el ejercicio de sus funciones, los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo, tendrán las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representadas por el número de Delegados Sindicales que correspondan según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 51. *Crédito horario sindical.*

Los Representantes Legales de los Trabajadores dispondrán del número de horas que corresponda, según lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Mixta estará constituida por dos miembros por cada parte, disponiendo los Representantes de los Trabajadores, de diez horas mensuales para tratar los temas relativos a:

- Becas y ayudas para estudios.
- Viviendas.
- Fondo Social.

Cuando sea necesario para los miembros de la Comisión Mixta, incrementar el número de horas concedidas, deberá solicitarse con carácter previo a la Dirección, justificando su necesidad y en base a ello, será aplicado por la Dirección.

A las Comisiones circunstanciales que se puedan crear, como las del Convenio, clasificación de puestos, Comisión Paritaria, Comité de Seguridad y Salud, etc. se les asignará en su momento el número de horas correspondientes.

Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la Dirección, tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en los párrafos anteriores

Control de horas sindicales.—El Representante de los Trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo por motivos sindicales, deberá comunicarlo a su superior inmediato con una antelación suficiente.

El impreso de «Autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias» que utilizan los representantes de los trabajadores al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el interesado, por el Secretario o en su ausencia por el Presidente del Comité de Empresa.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a lo dispuesto anteriormente.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de los representantes de los trabajadores, se efectuará cómputo bimestral.

Baremo plus de antigüedad año 2001

Cuantía mensual de quinquenios (14 pagas)

Grupo profesional/categoría laboral	1.º quinquenio		2.º quinquenio		3.º quinquenio		4.º quinquenio		5.º quinquenio		6.º quinquenio		7.º quinquenio		8.º quinquenio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Subalterno:																
Chófer de turismo	7.042	42,32	14.084	84,65	21.126	126,97	28.168	169,29	35.210	211,62	42.252	253,94	49.294	296,26	56.336	338,59
Telefonista	6.723	40,41	13.446	80,81	20.169	121,22	26.892	161,62	33.615	202,03	40.338	242,44	47.061	282,84	53.784	323,25
Administrativo:																
Jefe 1.ª	8.625	51,84	17.250	103,67	25.875	155,51	34.500	207,35	43.125	259,19	51.750	311,02	60.375	362,86	69.000	414,70
Jefe 2.ª	7.972	47,91	15.944	95,83	23.916	143,74	31.888	191,65	39.860	239,56	47.832	287,48	55.804	335,39	63.776	383,30
Oficial 1.ª	7.736	46,49	15.472	92,99	23.208	139,48	30.944	185,98	38.680	232,47	46.416	278,97	54.152	325,46	61.888	371,95
Oficial 2.ª	6.914	41,55	13.828	83,11	20.742	124,66	27.656	166,22	34.570	207,77	41.484	249,32	48.398	290,88	55.312	332,43
Auxiliar	6.721	40,39	13.442	80,79	20.163	121,18	26.884	161,58	33.605	201,97	40.326	242,36	47.047	282,76	53.768	323,15
Técnico taller:																
Jefe de taller	8.625	51,84	17.250	103,67	25.875	155,51	34.500	207,35	43.125	259,19	51.750	311,02	60.375	362,86	69.000	414,70
Maestro de taller	7.972	47,91	15.944	95,83	23.916	143,74	31.888	191,65	39.860	239,56	47.832	287,48	55.804	335,39	63.776	383,30
Técnico oficina:																
Delineante 1.ª	7.736	46,49	15.472	92,99	23.208	139,48	30.944	185,98	38.680	232,47	46.416	278,97	54.152	325,46	61.888	371,95
Delineante 2.ª	6.914	41,55	13.828	83,11	20.742	124,66	27.656	166,22	34.570	207,77	41.484	249,32	48.398	290,88	55.312	332,43
Técnico organización:																
Jefe 1.ª	8.625	51,84	17.250	103,67	25.875	155,51	34.500	207,35	43.125	259,19	51.750	311,02	60.375	362,86	69.000	414,70
Jefe 2.ª	7.972	47,91	15.944	95,83	23.916	143,74	31.888	191,65	39.860	239,56	47.832	287,48	55.804	335,39	63.776	383,30
Técnico 1.ª	7.736	46,49	15.472	92,99	23.208	139,48	30.944	185,98	38.680	232,47	46.416	278,97	54.152	325,46	61.888	371,95
Técnico 2.ª	6.914	41,55	13.828	83,11	20.742	124,66	27.656	166,22	34.570	207,77	41.484	249,32	48.398	290,88	55.312	332,43
Auxiliar	6.721	40,39	13.442	80,79	20.163	121,18	26.884	161,58	33.605	201,97	40.326	242,36	47.047	282,76	53.768	323,15
Técnico titulado:																
Ingeniero	9.315	55,98	18.630	111,97	27.945	167,95	37.260	223,94	46.575	279,92	55.890	335,91	65.205	391,89	74.520	447,87
Licenciado	9.315	55,98	18.630	111,97	27.945	167,95	37.260	223,94	46.575	279,92	55.890	335,91	65.205	391,89	74.520	447,87
Perito-Ing. técnico	8.722	52,42	17.444	104,84	26.166	157,26	34.888	209,68	43.610	262,10	52.332	314,52	61.054	366,94	69.776	419,36
Diplomado	8.722	52,42	17.444	104,84	26.166	157,26	34.888	209,68	43.610	262,10	52.332	314,52	61.054	366,94	69.776	419,36

Tabla de retribuciones brutas de Convenio

Efectividad del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2001

Grupo profesional/categoría laboral	Salario convenio mes (12 pagas)		Pagas extras (2 pagas)		Salario bruto anual (14 pagas)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Subalterno:						
Chófer de Turismo	196.513	1.181,07	147.385	885,80	2.652.928	15.944,42
Telefonista	180.655	1.085,76	135.491	814,32	2.438.841	14.657,73
Administrativo:						
Jefe 1.ª	287.822	1.729,84	215.866	1.297,38	3.885.595	23.352,89
Jefe 2.ª	256.293	1.540,35	192.220	1.155,26	3.459.957	20.794,76
Oficial 1.ª	231.080	1.388,82	173.310	1.041,62	3.119.585	18.749,08
Oficial 2.ª	196.413	1.180,47	147.310	885,35	2.651.577	15.936,30
Auxiliar	185.474	1.114,72	139.106	836,04	2.503.903	15.048,76
Técnico taller:						
Jefe de taller	287.822	1.729,84	215.866	1.297,38	3.885.595	23.352,89
Maestro de taller	265.748	1.597,18	199.311	1.197,88	3.587.596	21.561,89
Técnico oficina:						
Delineante 1.ª	231.080	1.388,82	173.310	1.041,62	3.119.585	18.749,08
Delineante 2.ª	212.171	1.275,17	159.128	956,38	2.864.306	17.214,83

Grupo profesional/categoría laboral	Salario convenio mes (12 pagas)		Pagas extras (2 pagas)		Salario bruto anual (14 pagas)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Técnico organización:						
Jefe 1. ^a	287.822	1.729,84	215.866	1.297,38	3.885.595	23.352,89
Jefe 2. ^a	265.748	1.597,18	199.311	1.197,88	3.587.596	21.561,89
Técnico 1. ^a	240.535	1.445,65	180.401	1.084,23	3.247.225	19.516,22
Técnico 2. ^a	218.474	1.313,06	163.856	984,79	2.949.404	17.726,27
Auxiliar	197.989	1.189,94	148.492	892,45	2.672.850	16.064,15
Técnico titulado:						
Ingeniero	271.231	1.630,13	203.423	1.222,60	3.661.617	22.006,76
Licenciado	271.231	1.630,13	203.423	1.222,60	3.661.617	22.006,76
Perito-Ingeniero técnico	240.730	1.446,81	180.547	1.085,11	3.249.850	19.531,99
Diplomado	240.730	1.446,81	180.547	1.085,11	3.249.850	19.531,99

Baremo valor hora extraordinaria año 2001*Año 2001*

Grupo profesional/categoría laboral	Hora extraordinaria	
	Pesetas	Euros
Subalterno:		
Chófer de Turismo	2.171	13,05
Telefonista	1.889	11,35
Administrativo:		
Jefe 1. ^a	2.833	17,02
Jefe 2. ^a	2.738	16,45
Oficial 1. ^a	2.549	15,32
Oficial 2. ^a	2.078	12,49
Auxiliar	1.889	11,35
Técnico taller:		
Jefe de taller	2.833	17,02
Maestro de taller	2.738	16,45
Técnico oficina:		
Delineante 1. ^a	2.549	15,32
Delineante 2. ^a	2.078	12,49
Técnico organización:		
Jefe 1. ^a	2.833	17,02
Jefe 2. ^a	2.738	16,45
Técnico 1. ^a	2.549	15,32
Técnico 2. ^a	2.078	12,49
Auxiliar	1.889	11,35
Técnico titulado:		
Ingeniero	3.021	18,16
Licenciado	3.021	18,16
Perito-Ingeniero técnico	2.833	17,02
Diplomado	2.833	17,02

* Auxiliar-Técnico administrativo: 1.500 pesetas (9,02 euros).

Baremo hora complementaria domingos y festivos trabajados*Año 2001*

Grupo profesional/categoría laboral	Valor hora complementaria	
	Pesetas	Euros
Subalterno:		
Chófer de turismo	1.131	6,80
Telefonista	998	6,00

Grupo profesional/categoría laboral	Valor hora complementaria	
	Pesetas	Euros
Administrativo:		
Jefe 1. ^a	1.536	9,23
Jefe 2. ^a	1.403	8,43
Oficial 1. ^a	1.313	7,89
Oficial 2. ^a	1.087	6,53
Auxiliar	998	6,00
Técnico taller:		
Jefe de taller	1.536	9,23
Maestro de taller	1.403	8,43
Técnico oficina:		
Delineante 1. ^a	1.313	7,89
Delineante 2. ^a	1.087	6,53
Técnico organización:		
Jefe 1. ^a	1.536	9,23
Jefe 2. ^a	1.403	8,43
Técnico 1. ^a	1.313	7,89
Técnico 2. ^a	1.087	6,53
Auxiliar	998	6,00
Técnico titulado:		
Ingeniero	1.621	9,74
Licenciado	1.621	9,74
Perito-Ingeniero técnico	1.536	9,23
Diplomado	1.536	9,23

* Auxiliar-Técnico administrativo: 850 pesetas (5,11 euros).

10139 RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de fecha 21 de marzo de 2001 alcanzado en el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre complemento de la pensión de jubilación de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el contenido del Acuerdo de fecha 21 de marzo de 2001 alcanzado en el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre complemento de la pensión de jubilación de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», acuerdo que ha sido alcanzado por la representación de la citada entidad y, de otra parte, por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Maliaño, Delegados de Personal del centro de trabajo de Madrid, Federación Estatal MCA-UGT y Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el