Porcentaje s/progr.	Porcentaje aplicado	Primer año			Segundo año			Tercer año		
		De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año
106	42	726.433	766.792	807.148	766.792	809.390	851.991	807.148	851.991	896.831
107	49	762.243	804.591	846.937	804.591	849.289	893.990	846.937	893.990	941.041
108	56	798.053	842.391	886.726	842.391	889.189	935.990	886.726	935.990	985.251
109	63	833.863	880.191	926.515	880.190	929.088	977.989	926.515	977.989	1.029.461
110	70	869.673	917.990	966.304	917.990	968.988	1.019.989	966.304	1.019.989	1.073.671
111	77	905.483	955.790	1.006.093	955.790	1.008.887	1.061.988	1.006.093	1.061.988	1.117.881
112	84	941.293	993.589	1.045.882	993.589	1.048.787	1.103.988	1.045.882	1.103.988	1.162.091
113	91	977.103	1.031.389	1.085.671	1.031.389	1.088.686	1.145.987	1.085.671	1.145.987	1.206.301
114	98	1.012.914	1.069.189	1.125.460	1.069.188	1.128.586	1.187.987	1.125.460	1.187.987	1.250.511
115	105	1.048.724	1.106.988	1.165.248	1.106.988	1.168.485	1.229.987	1.165.248	1.229.987	1.294.721

12302 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera. Revisión Salarial IPC.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera. Revisión Salarial IPC (código de Convenio número 9910845), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2001, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes del Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector y, de otra, por FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT 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 de la citada Acta de Revisión Salarial 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, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA INDUSTRIA SALINERA

Revisión Salarial del IPC 2000

En Madrid, siendo las doce horas del día 17 de mayo del 2001, se reúnen, en la sede de FIA-UGT, sita en avenida de América, número 25, 2.ª planta, de una parte, la representación empresarial del sector de la industria salinera, Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), representada por don Pedro Caballero Marañón y don Emilio Corbacho Domínguez (Asesor), y de otra, la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) representada por don Manuel Martínez Lázaro y la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT), representada por don José Luis Hidalgo García, ostentando dichas organizaciones el carácter de más representativas del sector, haciendo uso de las previsiones contenidas en el número 2 del artículo 3 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo de 1997).

El objeto de la reunión es dar cumplimiento a la cláusula de garantía que se contiene en el artículo 5 del texto del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para el año 2000 («Boletín Oficial del Estado» número 134, de 5 de junio de 2000), que literalmente dice:

«1.º En el supuesto de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2000 supere el 2,4 por 100 se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efectos de 1 de enero de 2000.

2.º Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el Salario Mínimo Garantizado (S.M.A.G.) del artículo 54 de dicho texto.

3.º Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada Convenio Colectivo Provincial o, en su caso, de empresa.»

En consecuencia a su contenido y visto que el IPC del año 2000, según

teniendo en cuenta que el incremento salarial pactado en el artículo 4 número 1 de dicho Acuerdo Sectorial para el año 2000 fue del 2,5 por 100, da lugar a que la Revisión sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 sea del 4,1 por 100.

Por lo expuesto, acuerdan:

Efectuar la Revisión prevista, incrementando en un 4,1 por 100 las cuantías de los conceptos económicos del artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, en cada uno de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, con efectos de 1 de enero del año 2000 y refiriéndose esa revisión a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 1999.

Este incremento afectará en igual cuantía al SMAG del artículo 54 del citado Convenio General.

Será de aplicación, en su caso, la absorción y compensación previstas en el artículo 45 del Convenio General, en los términos y condiciones allí fijados.

Por todo lo cual, se extiende la presente Acta, en el lugar y fecha señalados, que firman los asistentes en prueba de conformidad.

12303 *RESOLUCIÓN de 5 de junio 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 Banque PSA Finance Sucursal en España.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance Sucursal en España (código de Convenio número 9013552), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación de la misma, 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, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2001-2003

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes Firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la Dirección de la empresa Banque PSA Finance, Sucursal España, por una parte, y por mayoría de su Comité de Empresa, por la otra; habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87,1 ET, con el ámbito territorial y personal que se indica en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Banque PSA Finance, Sucursal de España, y el personal que presta sus servicios en la misma, en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

Las condiciones laborales que se establecen en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de Banque PSA Finance, Sucursal de España, 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 1382/1985, de 1 agosto, y personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la empresa, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001 extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 6. *Denuncia.*

Finalizada su vigencia inicial, este convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 7. *Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas que, a título individual, disfrutasen los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo, serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose como condición más beneficiosa que será compensada de acuerdo con la estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas a efectos de su aplicación globalmente y en cómputo anual. En el supuesto de que la Jurisdicción competente resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este convenio, su texto quedaría sin efecto y debería ser devuelto a la Comisión Negociadora para ser revisado y reconsiderado en su integridad.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en el texto del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de las disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85,3,e) ET se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores. La Comisión Paritaria tendrá las funciones de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable. Para la validez de sus acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia del 50% de los vocales de cada parte.

TÍTULO II

Personal

Artículo 11. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el Convenio quedará integrado, según los grupos profesionales, en los siguientes niveles, de acuerdo con las definiciones que, al efecto, se contienen en el artículo 12:

Grupo	Nivel
A	
B	B1 B2 B3
C	
D	D1 D2 D3

Artículo 12. *Definiciones de grupos profesionales.*

La clasificación de personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa, no limitativa y no supone la obligación de tener provistos todos los niveles enumerados, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en la empresa, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características, previa consulta a la Comisión Paritaria.

Grupo A: Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se asimila a este nivel el Jefe Superior.

Grupo B: Son trabajadores que, actuando a las órdenes inmediatas de un integrante del grupo A si lo hubiere, realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, con elevada autonomía, iniciativa y responsabilidad. También se encuadran en este grupo los responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Atendiendo a principios de iniciativa, experiencia y dependencia jerárquica, según las labores generales efectivamente realizadas, los profesionales de este grupo podrán distribuirse en los niveles B1, B2 y B3. Se asimilan a este grupo: Jefe Proyecto Informático, Analista Informático, Programador Informático, Supervisor y Abogado Inspector.

Grupo C: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con complejidad técnica media e interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Se asimilan a este grupo: Técnicos y Analistas y Delegados Comerciales.

Grupo D: Se integran en este grupo aquellos trabajadores que realizan actividades que requieren iniciativa y conocimientos técnicos específicos. Actúan bajo la supervisión y dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación. Atendiendo a principios de iniciativa, experiencia y dependencia jerárquica, según las labores generales efectivamente realizadas, los profesionales de este grupo podrán distribuirse en los niveles D1, D2 y D3. Se asimilan a este grupo: Coordinadores de Aceptación, Administrativos, Gestores Telefónicos y sobre Terreno, Auxiliares Administrativos y Subalternos.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

1. El sistema de ascensos que rige en la empresa Banque PSA Finance, Sucursal España, con su carácter de mecanismo enriquecedor de la profesionalidad del trabajador, es el que se establece en el presente Convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud, experiencia y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada nivel y grupo profesional, sistema cuya efectividad queda condicionada a la existencia de vacante de puestos ya existentes en la empresa como para la creación de nuevos puestos.

2. Los puestos que impliquen el ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán siempre por libre designación de la dirección de la empresa.

3. Ascenso a través de examen y pruebas profesionales: El ascenso a un nivel superior podrá ser solicitado por el trabajador una vez transcurridos tres años de permanencia en el nivel inferior, siempre que existan vacantes o se creen nuevos puestos. Teniendo en cuenta las peticiones presentadas, la Dirección de la empresa convocará las pruebas de aptitud que permitan llevar a cabo los ascensos al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir dichas plazas. Pruebas de aptitud que serán consultadas y conocidas por Comisión Paritaria.

Dichas pruebas, cuyo diseño y desarrollo en cada caso corresponderá a la empresa junto con la Comisión Paritaria, consistirán en un sistema de evaluación continuada, en el que además de las correspondientes pruebas de acceso al nivel superior, se incluirá la asistencia y superación con aprovechamiento de las acciones formativas diseñadas, en su caso, por la empresa para la especialidad de que se trate. A este respecto, la Dirección garantiza que los cursos de formación necesarios para optar a participar en las pruebas de acceso a nivel superior se desarrollarán en horarios compatibles con las necesidades productivas de la empresa y con el derecho de los trabajadores a la promoción profesional.

4. Para mayor garantía de que el ascendido a un nivel profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba de:

Grupo A y B: Cuatro meses.

Grupo C: Dos meses.

Grupo D: Un mes.

La remuneración correspondiente al nuevo nivel profesional 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 nivel profesional y remuneración.

Artículo 14. *Ingreso y período de prueba.*

El período de prueba para nueva contratación será de:

- a) Grupos A y B: Seis meses.
- b) Grupo C: Dos meses.
- c) Grupo D: Un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir del período de prueba sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el período de prueba, le será computado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Artículo 15. *Contratación indefinida.*

Durante la vigencia del presente convenio, la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se hubiesen concertado con carácter temporal o por tiempo determinado, se acogerá a lo dispuesto en el apartado b), del párrafo segundo de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, por la cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

Artículo 16. *Ceses Voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo A y B: Un mes.

Grupo C: Veinte días.

Grupo D: Quince días.

TÍTULO III

Régimen de retribuciones

Artículo 17. *Salarios.*

1. Con fecha de 1 de enero de 2001 se sustituyen las tablas salariales vigentes en la empresa por unas nuevas, tal y como figuran en la tabla que sigue:

Grupo A: 3.885.597 pesetas.

Grupo B:

B1: 3.587.596 pesetas.

B2: 3.522.508 pesetas.

B3: 3.319.366 pesetas.

Grupo C: 3.119.585 pesetas.

Grupo D:

D1: 2.864.306 pesetas.

D2: 2.651.577 pesetas.

D3: 2.503.903 pesetas.

Estos nuevos niveles salariales se aplicarán, desde la entrada en vigor de las nuevas tablas, tanto a las personas de nuevo ingreso en la compañía como a los trabajadores que ya estuvieran prestando servicio en ella.

2. Salario individual: Para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el salario individual estará constituido por el salario de tablas correspondiente a su nivel profesional, la antigüedad y complemento consolidado (en su caso) y los incentivos en la misma medida en que se aplican en la actualidad.

Artículo 18. *Incremento salarial.*

Para 2001, los salarios correspondientes a los grupos y niveles profesionales definidos serán los reflejados en el presente convenio que suponen un incremento del 3 por 100 sobre todos los conceptos salariales, con respecto a los vigentes con anterioridad a la firma del presente convenio.

Para el año 2002, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5 por 100 que se aplicará el 1 de enero sobre todos los conceptos salariales resultantes del año anterior, una vez efectuada la cláusula de revisión salarial si la hubiere.

En el año 2003, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5 por 100 que, igualmente, se aplicará el 1 de enero sobre todos los conceptos salariales del año anterior, una vez aplicada la cláusula de revisión salarial si, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente, dicha cláusula entrase en funcionamiento.

Artículo 19. *Cláusula de revisión.*

Para el año 2001: Si a 31 de diciembre de 2001 el IPC real de dicho año superase el 3 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de todos los conceptos salariales, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho porcentaje, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto del año 2001 y el porcentaje del 3 por 100 pactado como incremento salarial para el mismo período. Las tablas salariales que resulten servirán de base para la aplicación de los niveles salariales del año 2002.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio se procederá de forma similar, de manera que, si a 31 de diciembre de cada uno de ellos, el IPC real de dicho año superase el incremento salarial pactado en cada año, una vez constatada oficialmente tal circunstancia, se procederá a una revisión de todos los conceptos salariales, que consistirá en la elevación de los niveles salariales existentes a 31 de diciembre del año anterior en la diferencia entre el IPC real del conjunto del año en curso y el porcentaje de incremento salarial pactado para dicho año, con efectos a partir de los meses en que el IPC haya superado dicho incremento salarial pactado. Las correspondientes tablas salariales reajustadas servirán de base para la aplicación de los niveles salariales del año sucesivo.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Se acuerda modificar el sistema de cómputo de antigüedad que, desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, consistirá en trienios abonados a razón de 27.831 pesetas año, cantidad que se devengará desde el 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio.

Los trabajadores vinculados a la empresa a partir de la firma del convenio tendrán derecho a un máximo de 9 trienios; los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato de fecha anterior a la citada, no tendrán tope de trienios.

Para el personal que a la fecha de firma del convenio hubiese percibido algún trienio, la cantidad que se venía abonando bajo este concepto, figurará en la nómina de la siguiente manera:

Bajo el concepto «Antigüedad» figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por 27.831 pesetas año. Concepto que será revalorizable.

La cantidad restante, una vez realizada la absorción necesaria para llegar a las nuevas tablas salariales, figurará en la nómina bajo la rúbrica «Complemento consolidado», complemento que será revalorizable y no absorbible con incrementos futuros.

Artículo 21. *Compensación por trabajo en sábados y festivos.*

Al personal que por necesidades del servicio, deba trabajar en día no laborable, se le compensará con un descanso igual al número de horas trabajadas, recibiendo, además, la cantidad de 1.400 pesetas por hora trabajada.

Artículo 22. *Primas de horario.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25, 2.º del Convenio Colectivo de Banque PSA Finance, Sucursal en España y del acuerdo firmado con el Comité de Empresa en fecha de 1 de abril de 1997, la asignación de un intervalo horario que finalice por encima de las dieciocho horas en jornada de invierno y de las diecisiete horas en jornada de verano, dará derecho al trabajador a percibir una prima única mensual, de carácter no consolidable, que estará en función de la naturaleza de su contrato de trabajo y del horario concreto asignado.

Para el año 2001, el valor de dicha prima será de 10.953 pesetas para los contratos a tiempo completo, o su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial, cantidad que supone un incremento del 3 por 100 con respecto al valor vigente durante 2000.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extras de treinta días de salario base, antigüedad y complemento consolidado, en su caso. Según lo prevenido en el artículo 31, 2.º ET, su importe se percibirá en la nómina mensual prorrateado en doceavas partes

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Para la determinación del valor de la hora extra se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenida computando, como dividiendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el presente Convenio colectivo más el concepto incentivos, más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de lo dispuesto por el mismo más el complemento consolidado, y como divisor, la cifra de mil setecientos treinta y cuatro (1.734) horas para el año 2001 y mil setecientos veintiséis (1.726) horas para los años 2002 y 2003. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35 por 100.

TÍTULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 25. *Jornada laboral.*

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su nivel profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para el período de vigencia del presente convenio será de mil setecientos treinta y cuatro (1.734) horas para el año 2001 que, equivalen, según lo establecido y practicado por el Grupo PSA, a una jornada de trabajo efectivo de 1,651,42 horas año.

2. A partir del año 2002, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para el período de vigencia del presente convenio será de mil setecientos veintiséis (1.726) horas que, equivalen, según lo establecido

y practicado por el Grupo PSA, a una jornada de trabajo efectivo de 1.643,81 horas año.

3. La Jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual según acuerdos firmados entre la empresa y el Comité de Empresa con anterioridad al presente convenio y aquellos que un futuro puedan ser firmados por ambas partes.

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un período vacaciones, en cómputo anual, de veintitrés días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados y festivos. Aquellos trabajadores que no hayan trabajado el año necesario para su disfrute íntegro, tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo considerando que, siempre y cuando el trabajador lo desee, el 50 por 100 de las vacaciones deben ser disfrutadas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, pudiendo cada trabajador fraccionar dichas vacaciones en tres periodos, dando preferencia en la primera fracción al más antiguo, siendo a partir de ese momento rotatorio.

Artículo 27. *Permiso sin sueldo y Licencias retribuidas.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio. El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que se indican a continuación:

Matrimonio: Quince días naturales.

Nacimiento de hijo: Tres días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete siguientes al alumbramiento. En caso de necesidad de desplazamiento, serán cuatro días.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días. En caso de necesidad de desplazamiento, serán cuatro días.

Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos: Un día. En caso de necesidad de desplazamiento, serán dos días.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

Cumplimiento de deber público: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Para el resto de los supuestos no recogidos en el presente convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

A los efectos definidos en el párrafo anterior, se entenderá que existe desplazamiento cuando el hecho causante de la licencia tenga lugar a una distancia superior de 200 km del centro de trabajo habitual.

Artículo 28. *Jubilación forzosa.*

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años. En consecuencia, cumplidos sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

TÍTULO V

Previsión y política social

Artículo 29. *Seguro de vida.*

La empresa mantendrá el Seguro Colectivo de vida que a su cargo tiene actualmente establecido para todo el personal de la plantilla.

El capital asegurado será equivalente al salario anual de cada trabajador, entendiéndose por tal el Salario Individual definido en el artículo 17, 2.º del Convenio y tomando como referencia el nivel salarial vigente a 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 cuatro millones quinientas mil pesetas (27.045,54 euros).

En los supuestos de contratos con jornada ordinaria inferior a la máxima establecida en el presente Convenio Colectivo, se abonará el capital asegurado más un capital complementario del 80 por 100 sobre el establecido con carácter general (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 empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

Para el seguro individual de accidentes se establece una cobertura única de 6.000.000 de pesetas para el personal que haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo, por necesidades de servicio.

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.º de la Ley General de Seguridad Social, según redacción dada por Ley 42/1994, de 30 de diciembre. Para ello, 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.

El presente artículo entrará en vigor el 1 de mayo de 2001.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

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

Artículo 31. Complemento en situación de incapacidad temporal.

Una vez superado el período de prueba, y en concepto de mejora voluntaria, según lo establecido en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y sus disposiciones de desarrollo, ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones reglamentarias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad o accidente en la siguiente cuantía:

En las bajas de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Del primer al tercer día se abonará un complemento del 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica. A partir del cuarto día y hasta el decimoquinto, ambos incluidos, se complementará la correspondiente prestación de Seguridad Social hasta el 85 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica. A partir del decimosexto día se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica hasta un máximo de doce meses, ampliables, de mantenerse dicha situación, a seis meses más.

En las bajas de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la mejora voluntaria consistirá en el abono de un complemento a la prestación reglamentaria hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

Para los casos de hospitalización, igualmente se complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día si dicha hospitalización tiene lugar durante los diez primeros de la situación de incapacidad temporal. Por el contrario, si la hospitalización se produce en un momento posterior, la cobertura hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación tendrá lugar, tan sólo, desde el inicio de dicha hospitalización.

En el caso de que la Seguridad Social modificase las prestaciones por Incapacidad Temporal, ya sea en su cuantía, bases, criterios de concesión o en cualquier otra medida, de la que se derivase una mayor carga económica para la empresa, se procederá a la inmediata revisión del presente artículo.

Por otra parte, la empresa podrá denegar o suprimir los complementos a la prestación reglamentaria en los casos que haya constancia del abandono del tratamiento, comportamiento inadecuado del trabajador en relación con su proceso de baja, o se estime injustificada o improcedente la duración de la baja, todo ello en virtud de dictamen de los Servicios Médicos competentes.

Artículo 32. Préstamos sin interés.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio con antigüedad superior a un año tendrán derecho a solicitar a la empresa préstamos sin interés por una cuantía máxima de nueve veces su salario mensual individual. Para ello será preciso que su contrato de trabajo tenga una duración igual o superior al plazo de devolución del préstamo. Las condiciones de su concesión serán determinadas por el Comité de préstamos y el plazo máximo de devolución se fija en ochenta y cuatro meses.

TÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 33. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el Estatuto de Trabajadores y normativa laboral complementaria, en el presente Convenio o en el contrato de trabajo.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las mismas en leves, graves y muy graves.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
2. Los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a más de 3 en un mes, siempre que de ellos no se deriven graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. La no comunicación con antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
5. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público, en cuyo caso se calificará de falta grave.

B) Faltas graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 3 en un mes.
2. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha o tarjeta de control, o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
3. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, cuando sea en presencia de público. Así como la desobediencia a sus superiores en acto de servicio, sin que implique quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derive perjuicio notorio para la empresa, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa. Así como la omisión o no tramitación maliciosa o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. El abandono de trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. En caso contrario, será calificada como infracción leve.
8. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción.

C) Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los veinte en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

4. Realizar trabajos particulares durante la jornada y emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa (ordenador, teléfono, instalaciones, etc), si no media autorización expresa de la misma.

5. Implantación en los ordenadores de la empresa de programas informáticos no homologados por la Dirección de ésta.

6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio, que implique quebranto manifiesto para el trabajo o cause perjuicio notorio para la empresa.

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la empresa.

8. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa así como revelar a elementos extraños a la empresa datos de obligada reserva, especialmente si se trata de datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.

10. La ocultación maliciosa de hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa. Así como el falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

11. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, ..., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo;

13. Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellas;

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. Cualesquiera otras conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea objeto de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador.

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

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

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

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

Artículo 35. Prescripción de infracción y faltas.

La prescripción de infracciones y faltas se regularán según establece el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

Comité de Empresa

Artículo 36.

En cuanto a lo referente al Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

12304 RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del II Convenio Colectivo de UNICEF-Comité Español.

Visto el texto de la revisión salarial del II Convenio Colectivo de UNICEF-Comité Español (código Convenio número 9010422), que fue sus-

crita con fecha 17 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en 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 de la citada revisión salarial 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, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Reunidos en Madrid, el día 17 de mayo de 2001, siendo las diecisiete horas, la Mesa Negociadora del II Convenio Colectivo de UNICEF-Comité Español, en la sala de juntas de la sede central y, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—En el presente acto se acuerda, por unanimidad, consolidar como tabla salarial para el ejercicio 2000, el acuerdo de incremento salarial del 3,5 por 100, sobre el total de la masa salarial, formada por el salario base y plus Convenio, que, en concepto de «a cuenta de Convenio» fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 19 de agosto de 2000, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 2 de agosto de 2000, y que figura en la tabla salarial anexa.

Segundo.—Se acuerda, por unanimidad, una revisión salarial para el ejercicio 2001 equivalente a un incremento del 4,5 por 100, sobre el total de la masa salarial, formada por el salario base y plus Convenio, según se refleja en la tabla salarial para el ejercicio 2001 anexa.

Tercero.—La revisión salarial del ejercicio 2001 tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2001, acordándose por unanimidad que los atrasos se abonen en un a sola paga en el mes de junio de 2001.

Cuarto.—Se acuerda por unanimidad la prórroga de vigencia del II Convenio Colectivo de UNICEF desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2001, en base al artículo señalado en el punto anterior.

Quinto.—Se acuerda el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los acuerdos reflejados en esta acta, así como la tabla salarial para los ejercicios 2000 y 2001, según lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido 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.

Tabla salarial 2000-2001

Categorías	Año 2000 — Pesetas	Año 2001 — Pesetas
Director de Área	7.812.180	8.163.728
Director de Departamento	5.717.495	5.974.783
Jefe de Unidad	4.200.609	4.389.636
Ayudantes/Técnicos:		
60 A	4.091.893	4.276.028
60 M	3.792.216	3.962.866
60 B	3.238.479	3.384.210
Oficiales:		
40 A	3.033.772	3.170.292
40 M	2.625.380	2.743.522
40 B	2.216.988	2.316.752
Auxiliares:		
20 A	2.100.305	2.194.819
20 M	1.866.937	1.950.949
20 B	1.633.571	1.707.081
Auxiliares de Campañas	1.400.203	1.463.212

Las cantidades reflejadas en esta tabla salarial serán distribuidas en salario base y plus Convenio, según lo establecido en el artículo 6 del Convenio.