

sentación sindical de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras y la Federación Agroalimentaria de UGT y, de otra por la Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebida Envasadas (ANEABE), reconociéndose las partes mutua capacidad de negociación.

2.º Las partes comparecientes acuerdan mantener el texto del Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebida Envasadas, publicado por resolución de 24 de Febrero del 2003, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 12 de Marzo de 2003), con las modificaciones siguientes:

1. El Artículo 23 del Acuerdo Marco reconocerá el derecho de los trabajadores a solicitar un día para asuntos propios, teniendo efecto este acuerdo a partir del 1 de Enero del 2005.

2. El Anexo I del Acuerdo Marco quedará redactado del siguiente modo:

Anexo I 2004.

a) Las tablas salariales pactadas, que tienen un incremento provisional del 2,5 % sobre las definitivas del año 2003, serán aplicables desde el 1 de Enero del 2004 y hasta el 31 de Diciembre de dicho año, según los valores que constan en el Anexo II.

b) En el caso de que el IPC experimentara una subida superior al 2% durante todo el año 2004 la Comisión Paritaria procederá a revalorizar las tablas salariales en el exceso de la indicada cifra, a fin de garantizar un incremento salarial del IPC real más 0,5 puntos, con efecto de 1 de Enero de 2004 y los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente.

ANEXO II

Tabla provisional para el año 2004

Nivel	Categoría	Salario base/euros		Plus de asistencia euros/mes	Plus nocturnidad euros/hora	Horas extras
		Mes	Año			
1	Técnico Titulado Superior.	1.129,68	16.945,20	72,66	2,51	
2	Técnico Titulado Medio .	1.070,23	16.053,45	72,66	2,29	
3	Técnico No Titulado .....	1.010,77	15.161,55	72,66	2,08	
3	Jefe de 1.ª .....	1.010,77	15.161,55	72,66	2,08	
3	Jefe de Ventas .....	1.010,77	15.161,55	72,66	2,08	
4	Encargado .....	951,32	14.269,80	72,66	1,89	
4	Jefe de 2.ª .....	951,32	14.269,80	72,66	1,89	
5	Oficial de 1.ª .....	862,13	12.931,95	72,66	1,66	9,92
5	Contable .....	862,13	12.931,95	72,66	1,66	9,92
5	Cajero .....	862,13	12.931,95	72,66	1,66	9,92
5	Inspector de Ventas .....	862,13	12.931,95	72,66	1,66	9,92
5	Capataz .....	862,13	12.931,95	72,66	1,66	9,92
6	Oficial de 2.ª .....	772,94	11.594,10	72,66	1,50	9,25
6	Viajante .....	772,94	11.594,10	72,66	1,50	9,25
6	Operario de Embotellado.	772,94	11.594,10	72,66	1,50	9,25
6	Conductor repartidor ...	772,94	11.594,10	72,66	1,50	9,25
6	Almacenero .....	772,94	11.594,10	72,66	1,50	9,25
7	Oficial de 3.ª o Ayudante.	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
7	Auxiliar .....	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
7	Cobrador .....	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
7	Vigilante .....	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
7	Telefonista .....	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
7	Jardinero .....	683,76	10.256,40	72,66	1,17	8,59
8	Peón .....	594,57	8.918,55	72,66	0,99	7,93
8	Ordenanza .....	594,57	8.918,55	72,66	0,99	7,93
8	Personal de Limpieza ...	594,57	8.918,55	72,66	0,99	7,93

3.ª Como quiera que el presente acuerdo tendrá una duración de dos años, la Comisión Paritaria se reunirán dentro del mes de Enero del 2005 a fin de elaborar la tabla salarial provisional, teniendo en cuenta el IPC provisto por el Gobierno para dicho año más 0,5 puntos de aumento. En todo caso durante el año 2005 se garantizará el IPC real más 0,5 puntos.

4.º Las partes facultan a uno cualquiera de los comparecientes para realizar los trámites de inscripción, registro y publicación del presente acuerdo.

**11977** RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance, sucursal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance, sucursal en España (Código de Convenio n.º 9013552) que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2004 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 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2004-2007**

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 Art. 2, n.º 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.

Con la única finalidad de simplificación de la redacción del texto de este Convenio, la referencia a trabajador engloba también a la de trabajadora, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004 extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

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 rea-

lizadas 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 Financie», 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: 4 meses.

Grupo C: 2 meses.

Grupo D: 1 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: 6 meses.

b) Grupo C: 2 meses.

c) Grupo D: 1 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 duran-

te 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 2.º de la Disposición Adicional Primera de La Ley 12/2001 de 9 de julio, 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: 1 mes.
- Grupo C: 20 días.
- Grupo D: 15 días.

### TÍTULO III

#### Régimen de retribuciones

#### Artículo 17. *Salarios.*

1. Con fecha de 1 de enero de 2004 se sustituyen las tablas salariales vigentes en la Empresa por unas nuevas, tal y como figuran en la tabla que sigue.

Grupo	Euros
A	25.675,48
B	
B1	23.706,34
B2	23.276,15
B3	21.933,78
C	20.613,67
D	
D1	18.926,86
D2	17.521,26
D3	16.545,35

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 2004, los salarios correspondientes a los grupos y niveles profesionales definidos serán los reflejados en el presente convenio que suponen un incremento del 3% sobre todos los conceptos salariales, con respecto a los vigentes con anterioridad a la firma del presente convenio.

Para el año 2005, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que se aplicará el 1.º 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 2006, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que, igualmente, se aplicará el 1.º 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.

En el año 2007, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que, igualmente, se aplicará el 1.º 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 2004: Si a 31 de diciembre de 2004 el IPC real de dicho año superase el 3%, 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 2004 y el porcentaje del 3% 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 2005.

Para el segundo, tercer y cuarto 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.*

Los trabajadores vinculados a la Empresa a partir del 10 de abril del 2001 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 año 2004 el precio del trienio será de 183,83 euros/año.

#### 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 9,25 euros por hora trabajada.

#### Artículo 22. *Primas de horario.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26, 2.º del Convenio colectivo de Banque PSA Finance, Sucursal en España, y al acuerdo firmando entre las partes y aquellos que se puedan firmar en un futuro, la asignación de un intervalo horario que finalice por encima de las 18:00 horas en jornada de invierno y de las 17:00 horas en jornada de verano, dará derecho al trabajador a percibir una prima única mensual, de carácter no consolidable, que estará en función del horario concreto asignado.

Para el año 2004, el valor de dicha prima será de 72,37 euros para los contratos a tiempo completo, o su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

#### Artículo 23. *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extras de 30 días de salario base, antigüedad y complemento consolidado, en su caso. Según lo previsto 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 dividendo, 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 1.726 horas. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35%.

El trabajador podrá solicitar que las horas extraordinarias realizadas le sean compensadas por tiempo de descanso. La solicitud será aceptada siempre que su responsable jerárquico lo considere viable, teniendo en cuenta las necesidades organizativas del departamento.

Cada hora extraordinaria realizada dará derecho a una hora y diez minutos de descanso compensatorio.

El momento de disfrute del descanso compensatorio se fijará, teniendo en cuenta las preferencias del trabajador, en una fecha que no perturbe el buen funcionamiento del servicio, y siempre dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias que se pretendan compensar, sin que sea posible disfrutar más de dos días consecutivos por aplicación de este sistema.

#### Artículo 25. *Horas complementarias.*

El porcentaje de horas complementarias que podrá ser requerido por la Empresa se acuerda que será de hasta el 60% de la jornada ordinaria para todos los contratos indefinidos a tiempo parcial. Dichos contratos se formalizarán con una jornada mínima de cuatro horas y treinta minutos, salvándose en todo caso la posibilidad de que por parte de la Empresa se puedan realizar contrataciones indefinidas de diferente duración por razones profesionales u organizativas. A estos efectos, la jornada máxima diaria media en cómputo global será de siete horas, treinta minutos.

Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto a la legislación en vigor y al acuerdo actual o futuros firmados entre el Comité de Empresa y la Empresa.

### TÍTULO IV

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 26. *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 1.726 horas año que equivalen, según lo establecido y practicado por el Grupo PSA, a una jornada de trabajo efectivo de 1.643,81 horas año.

2. 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 27. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a un período vacaciones, en cómputo anual, de 23 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% de las vacaciones deben ser disfrutado 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.

3. Todas aquellas personas con antigüedad igual o superior a 15 años, disfrutarán de un día laborable adicional de vacaciones sin computar éste a efectos de jornada.

#### Artículo 28. *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 15 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: 15 días naturales.

Nacimiento de hijo: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete siguientes al alumbramiento. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 4 días laborables.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho del trabajador, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones

de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial: 3 días naturales. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 4 días naturales.

Para el caso de fallecimiento de tío carnal: 1 día natural.

Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos: 1 día natural. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 2 días naturales.

Traslado de domicilio habitual: 1 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 29. *Premio por Jubilación.*

Con la entrada en vigor de este Convenio se establece un sistema de premio a la Jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento -150,00 euros y 112,82 euros, según los casos- se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial, y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

El derecho al Premio se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

### TÍTULO V

#### Política social y previsión

#### Artículo 30. *Desarrollo sostenible.*

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo ya convenido o practicado, es intención de los firmantes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo analizar y, en su caso, concluir acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

#### Artículo 31. *Seguro de Vida.*

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al Salario Anual de cada trabajador, entendiéndose por tal el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad así como el Complemento Individual y Personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

Abono de un capital complementario de 29.609,00 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en un 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el Artículo 26, párrafo primero.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho Seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 36.998,31 euros.

En el concepto de Incapacidad Permanente queda excluida la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En el supuesto de Incapacidad Permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiendo también como tal la situación legal de I.T. (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. 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 mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

#### Artículo 32. 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 33. 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% 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% de la base de cálculo de la prestación económica. A partir del decimosexto día se completará hasta el 100% de la base del cálculo de la prestación económica hasta un máximo de 12 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% de la base de cálculo de la prestación económica.

Para los casos de hospitalización, igualmente se complementará hasta el 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% 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 modifique 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 34. 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 9 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 84 meses.

## TÍTULO VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 35. 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 20 en un período de 6 meses, o 40 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.

17. La consulta de páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos.

18. La participación en chats, la descarga de contenidos de ocio multimedia, participar en cadenas de mensajes o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, etc.

#### Artículo 36. 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 1 día.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido.

#### Artículo 37. 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 38. Comité de Empresa.

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

**11978** RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta sobre incremento salarial para 2004, del II Convenio Colectivo Estatal General del Corcho.

Visto el texto del Acta de fecha 12 de mayo de 2004 donde se recoge el acuerdo relativo al incremento salarial para 2004, del II Convenio Colectivo Estatal General del Corcho (Código de Convenio n.º 9910185), correspondiente a la provincia de Toledo, acuerdo que fue suscrito de una parte por las Asociaciones empresariales FEDACOR y AECORK en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

#### ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO ESTATAL GENERAL DEL CORCHO

Asistentes:

Por FEDACOR: Andrés Gilo Morera.

Por AECORK: Jordi de Puig Roca.

Por MCA-UGT: Pedro Echániz Biota.

Por FECOMA-CC.OO.: José Luis López Pérez.

En Madrid, a 12 de mayo de 2004, en los locales de FECOMA-CC.OO. (Plza. Cristino Martos, 4) se reúnen las personas que figuran al margen y con la representación que ostentan, con el siguiente

#### Orden del día

1.º Subsanación de la tabla salarial perteneciente al incremento para el año 2004 de la provincia de Toledo publicado en el B.O.E. n.º 80 de 2 de abril, en virtud del acuerdo suscrito en el convenio provincial del corcho para dicha provincia.

2.º Aprobación y firma del incremento para el año 2004 correspondiente a la provincia de Toledo que queda establecido en el 2,50 % sobre las tablas revisadas para el año 2003 y elaboradas en el ámbito provincial.

Categorías	S. base día — Euros	Incremento 2,5% — Euros	S. base día 2004 — Euros
Péon .....	27,70	0,69	28,39
Peón Especialista .....	28,08	0,70	28,78
Ayudante .....	28,51	0,71	29,22
Oficial de Segunda .....	30,13	0,75	30,88
Oficial de Primera .....	31,76	0,79	32,55
Encargado .....	33,42	0,84	34,26
	Salario anual — Euros	Salario mensual — Euros	Salario diario — Euros
Contratos formativos .....	9.955,74	711,12	23,43

3.º Se delega en un miembro de la Comisión Negociadora D. José Luis López Pérez para la tramitación, depósito y registro y su consiguiente publicación en el B.O.E. de todos los acuerdos precedentes.

**11979** RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Código de Convenio n.º 9901355) que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2004, de una parte por las Asociaciones Empresariales AEC, ANEIMO y ANESI en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales FES-UGT y COMFIA-CCOO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores