

	Anual — Pesetas
Disponibilidad horaria:	
Valijero	403.512
Motorista	165.684
Mozos valijas	281.232
Jefe de Cocina	213.168
Mayordomo	213.168
Técnico de VTR	213.168
Disponibilidad horaria en régimen de jornada partida:	
Oficial primera Administración	213.168
Auxiliar administrativo	193.812
Telefonista	193.812
Distribuidor de Fondo en la Biblioteca	184.332
Ordenanza	184.332

Tabla salarial 1995

	Mensual — Pesetas
Nivel:	
I	194.365
II	169.863
III	138.304
IV	122.005
V	113.618
VI	105.158
VII	96.513
VIII	87.034
Limpiador tres horas	36.452
Ordenanza T.P.	48.257
Plus Convenio:	
Titulado superior	10.547
Encuadernador lujo	8.437
Encargado distribución	6.328
Operador	6.328
Ordenanza	3.164
Mozo especialista	3.164
Ordenanza T.P.	1.583
Encargada lavabos	2.381
Limpiadora	2.381
Limpiadora tres horas	1.190

Complementos

	Anual — Pesetas
Responsabilidad (R-1):	
Titulado superior	542.928
Titulado medio	478.068
Linotipista preferente	394.620
Jefe de Administración	394.620
Programador	394.620
Oficial primera de Administración	338.748
Gobernanta	338.748
Técnico Radio	338.748
Auxiliar administrativo	338.748
Responsabilidad (R-2):	
Titulado superior	177.180
Jefe de equipo Offset, Oficial primera	151.872
Jefe de equipo Trazador-Montador, Oficial primera	151.872
Jefe de equipo de Fotocomposición	151.872
Oficial primera Administración	151.872
Auxiliar administrativo	138.144

	Anual — Pesetas
Al puesto de trabajo:	
Coordinador/a Traductores-Intérpretes	394.620
Mozo de limpieza	101.244
Peligrosidad:	
Motorista	231.636
Electricista	272.676
Disponibilidad horaria:	
Valijero	417.636
Motorista	171.480
Mozos valijas	291.072
Jefe de Cocina	220.632
Mayordomo	220.632
Técnico de VTR	220.632
Disponibilidad horaria en régimen de jornada partida:	
Oficial primera Administración	220.632
Auxiliar administrativo	200.592
Telefonista	200.592
Distribuidor de Fondo en la Biblioteca	200.592
Ordenanza	190.788

23492 RESOLUCION de 11 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de «VW Finance, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de «VW Finance, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación» (número de código 9009762), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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, acuerda:

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, 11 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO «VW FINANCE, SOCIEDAD ANONIMA, ENTIDAD DE FINANCIACION»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «VW Finance, S.A. Entidad de Financiación».

Artículo 2. *Ambito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en «VW Finance», excepto al personal directivo, titulados superiores y asimilados.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio tendrá tres años de duración, entendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996.

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

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

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

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

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

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

La comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio, conviniéndose en el seno de la misma la regulación de su funcionamiento.

Los negociadores del Convenio, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de negociación para la solución de cualquier divergencia.

CAPITULO II**Jornada y vacaciones****Artículo 7. *Jornada laboral.***

La jornada laboral anual de la plantilla de todos los centros de trabajo en la empresa, para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio, y con independencia de su categoría profesional, será de mil setecientos treinta y seis horas efectivas de trabajo, que se distribuirán entre doscientos diecisiete días de trabajo durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Sede central:

Pausa comida: Cuarenta y cinco minutos.

Jornada de verano: Once semanas.

Flexibilidad:

Entrada mañana: Ocho a nueve horas.

Entrada tarde: Catorce quince a quince quince horas.

Red comercial:

Pausa comida: Dos horas de pausa para comida, comprendiendo de lunes a viernes en jornada laboral completa.

Los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla podrán mantener la pausa para la comida de una treinta horas.

Jornada de verano: Julio y agosto.

Flexibilidad: Entrada ocho treinta a nueve horas.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 9. *Turnos.*

Para los trabajadores subalternos en función de conserjes-vigilancia y para los trabajadores de gestión telefónica de recobro, la jornada laboral anual se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de prestación real y efectiva de trabajo, en turnos de mañana y tarde.

Artículo 10. *Jornada de servicios especiales.*

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

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

Sede central: Viernes con jornada reducida, sábados y festivos locales y autonómicos.

Operaciones: Hasta dos trabajadores.

Sistemas: Hasta tres trabajadores.

Red comercial: Sábados y festivos locales y autonómicos.

Centros de operaciones: Hasta dos trabajadores.

Delegaciones: Hasta dos trabajadores.

b) Desplazamiento horario, retrasándose el comienzo de la jornada y prolongándose el final de la misma, de manera que entre las ocho treinta y las veinte horas esté atendido el servicio en:

Red comercial: Un trabajador tanto si surge la necesidad en un centro de operaciones como en una delegación.

c) La prestación de servicio en régimen de turnos el sábado en la Unidad de Gestión Telefónica de Recobro de la sede central.

Estos tres servicios especiales no funcionarán ni durante la jornada de verano ni en el período de vacaciones, salvo que circunstancias excepcionales del mercado lo aconsejen.

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

Para la ejecución de estos servicios especiales de los apartados a) y b) deberán transcurrir al menos:

Veintiún días naturales entre cada servicio de guardia.

Cuatro meses entre cada desplazamiento mensual.

Artículo 11. *Vacaciones.*

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

Veinticuatro días se disfrutarán entre junio y septiembre en la red comercial y entre julio y septiembre en sede central.

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

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

Artículo 12. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacantes, un puesto de su categoría, en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

Artículo 13. *Permisos.*

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

Ello no obstante, se podrán autorizar permisos retribuidos de hasta media jornada, teniendo carácter necesario cuando procedan de la jornada de servicios especiales.

CAPITULO III**Organización****Artículo 14.**

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

Artículo 15. *Valoración de puestos de trabajo.*

En los distintos centros de trabajo existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Las comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

2. Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 16.

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

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

Artículo 17.

Se establecen las siguientes categorías:

A) Mandos intermedios:

a) Jefes de 1.ª y asimilados: En todas sus especialidades y Ayudante Técnico Sanitario.

b) Jefes de 2.ª: En todas sus especialidades y Ayudante Técnico Sanitario.

B) 1.ª categoría:

a) Empleados: Oficiales en todas sus especialidades.

b) Subalternos: Conductores, Vigilantes y Telefonistas con idiomas.

c) Obreros: Oficiales de 1.ª en todas sus especialidades.

C) 2.ª categoría:

a) Empleados: Oficiales en todas sus especialidades.

b) Subalternos: Conductores, Vigilantes, Almacenero y Telefonista.

c) Obreros: Oficiales en todas sus especialidades.

D) 3.ª categoría:

a) Empleados: Auxiliares Administrativos.

b) Subalternos: Ordenanzas.

Artículo 18. *Especialidades.*

Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido que podrán ser modificadas conforme a las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Juntas calificadoras de concursos.

Artículo 19.

Las especialidades del grupo técnico-administrativo son:

Administración:

Contabilidad.

Controlling.

Informática.

Operaciones.

Recursos Humanos.

Secretaría.

Servicios.

Tesorería.

Traductor.

Comercial.

Recobro.

Artículo 20.

El grupo obrero comprende profesionales de oficio en sus categorías, primera y segunda.

CAPITULO V

Plantillas, promoción, formación

Artículo 21. *Plantillas.*

Durante el primer trimestre de cada año se dará a conocer a los representantes de los trabajadores las plantillas de cada centro de trabajo, así como el Registro General de Personal de cada centro con especificación de los datos personales y profesionales de cada trabajador.

Artículo 22. *Ingresos y período de prueba.*

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

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

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

Artículo 23. *Provisión de vacantes.*

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

a) Para puestos que a juicio de la Dirección sean excepcionalmente de confianza, su cobertura será de libre designación de la empresa.

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

Si ello no fuera posible, provisional y preferentemente con trabajador de inferior categoría, convocándose, en todo caso, un concurso en el plazo de un mes, computándose este período, si asciende en el nuevo puesto, a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y para el nivel salarial que corresponda.

Artículo 24. *Promoción profesional.*

El sistema de ascensos que se establece en este Convenio descansa en la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional valoradas mediante la realización de una prueba o concurso que la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, conteniendo los requisitos, condiciones y demás circunstancias que regirán la prueba, así como el programa y baremo sobre el que se calificará, no debiendo transcurrir más de tres meses entre la convocatoria y la publicación de los resultados del concurso.

El proceso de promoción estará dirigido por una Junta calificadora con dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, adoptando los acuerdos por mayoría, pudiendo recabar, en su caso, la colaboración de expertos.

El período de prueba de aptitud será idéntico al de ingreso en la empresa, que caso de no superarla quedaría con su categoría anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, de su misma categoría profesional.

Artículo 25.

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

Artículo 26.

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

Artículo 27.

El ingreso del exterior, el ascenso, o destino a la categoría de Técnico superior (licenciados y asimilados) es de libre designación de la empresa,

la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

Artículo 28. Formación.

La empresa realizará y promoverá cursos individuales y colectivos que sean necesarios para el desarrollo y consecución de sus objetivos.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Artículo 29.

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

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

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

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

Artículo 30.

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

Categoría	Nivel	Año 1994 Sueldo - Pesetas
Tercera	A	133.683
	B	139.679
	C	145.695
	D	151.798
Segunda	A	149.424
	B	155.528
	C	161.788
	D	168.152
Primera	A	164.141
	B	170.504
	C	177.154
	D	184.166
Primera especial	A	179.123
	B	186.135
	C	192.700
	D	200.497
Jefe de segunda	A	194.651
	B	202.449
	C	212.632
	D	222.784
	E	233.704
	F	244.518
Jefes de primera	A	214.003
	B	224.155
	C	235.075
	D	245.889
	E	256.154
	F	266.062
	G	275.972
	H	285.854
	I	295.731
	J	305.605
	K	315.484

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

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias: En marzo, julio, septiembre y diciembre.

Las correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre se establecen en la cuantía de una mensualidad del salario fijado en el artículo 30 vigente en el momento de su vencimiento.

La del mes de septiembre será igual al veinticuatro con cincuenta y nueve por cien (24,59 por 100) de una mensualidad del salario fijado en el artículo 30 vigente en el momento de su vencimiento.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado.

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

Artículo 32.

Al cumplir quince años de servicio activo en la empresa se abonará al trabajador por una sola vez una gratificación equivalente a una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 30.

No tendrán derecho al percibo de esta gratificación quienes hubieran ingresado en la empresa después del 3 de noviembre de 1981

Artículo 33. Antigüedad.

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

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

Artículo 34.

La cuantía de los trienios será la siguiente para el año 1994:

Número	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
1	1.388	21.161
2	3.241	49.412
3	5.540	84.462
4	7.839	119.513
5	10.607	161.713
6	13.375	203.914
7	16.594	252.990
8	19.814	302.082
9	23.034	351.174
10	26.254	400.266

El pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre.

Artículo 35.

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

Artículo 36. Complemento protección familiar.

Consistente en la percepción por el trabajador de la cantidad de 316 pesetas mensuales, que se satisfarán por cada hijo menor de dieciocho años a cargo del beneficiario que figure en el correspondiente documento de la Seguridad Social.

Artículo 37. Prestación servicios especiales.

El personal que preste los servicios contenidos en el artículo 9 percibirá durante la vigencia del Convenio la cantidad de 13.000 pesetas y día de descanso compensatorio para cada día de trabajo de ocho horas, y proporcionalmente en función de horas realizadas en los servicios de guardia,

y 12.000 pesetas mensuales por la prestación de servicios en régimen de desplazamiento horario.

Artículo 38. Trabajo nocturno.

Los trabajadores que realicen horario nocturno percibirán durante la vigencia del Convenio un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período en la cuantía de 256 pesetas/hora.

Artículo 39. Quebranto de moneda.

El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable del mismo, percibirá por este concepto el importe mensual que a continuación se señala:

Cajero sede central: 1.700 pesetas.

Ayudante Caja sede central y centros: 1.400 pesetas.

Artículo 40. Revisión salarial año 1995.

Con efectos a partir de 1 de enero de 1995, los conceptos retributivos que a continuación se relacionan, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a las mismas el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1995 por Ley de Presupuestos Generales del Estado:

Sueldo.

Antigüedad.

Subvención comedor.

Ayuda escolar.

Complemento protección familiar.

La gratificación extraordinaria del mes de septiembre para el año 1995 será igual al treinta y nueve con sesenta y cinco por cien (39,65 por 100) de una mensualidad del salario fijado en el artículo 30, vigente en el momento de su vencimiento.

Artículo 41. Actualización tablas salariales.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 1995, experimentara una variación distinta a la prevista en el artículo 40, es decir del 3,5 por 100, se revisará con efectos retroactivos de 1 de enero de 1995 los conceptos retributivos indicados en el citado artículo anterior hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará, en su caso, por la empresa de una sola vez.

En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1995 será igual al IPC real. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la, revisión salarial correspondiente al año 1996.

Artículo 42. Revisión salarial año 1996.

Con efectos a partir de 1 de enero de 1996, los conceptos retributivos contenidos en el artículo 40, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1996 por Ley de Presupuestos Generales del Estado, más 1 punto.

Artículo 43. Actualización de las tablas salariales.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 1996, experimentara una variación distinta a la prevista en el artículo 42 anterior, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1996 los conceptos retributivos indicados anteriormente hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia el incremento final del Convenio para el año 1996, será igual al IPC real más 1 punto.

Artículo 44. Pago mensual.

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

CAPITULO VIII

Productividad e incentivos

Artículo 45. Productividad global.

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

Artículo 46. Incentivos.

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

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

CAPITULO IX

Instituciones sociales

Artículo 47. Prestaciones por incapacidad temporal.

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidentes de trabajo, será del 100 por 100 de las cantidades fijadas en los artículos 30 y 34.

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

Artículo 48.

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en Recursos Humanos en el plazo de cinco días naturales desde que fueron extendidas.

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

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

Artículo 49. Seguro de accidentes.

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

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

Artículo 50. Seguro de Vida.

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

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

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el artículo 51 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a la situación de incapacidad temporal, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

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

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el período de incapacidad temporal, o por el importe vigente en la fecha de finalización de la incapacidad temporal si los efectos

se producen después de finalizada la incapacidad temporal. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

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

Artículo 51.

En los años 1995 y 1996 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla que a continuación se relaciona, se incrementarán en la cuantía prevista respectivamente en los artículos 40 y 42, sin ulteriores revisiones.

Categoría	Nivel	Capital asegurado — Pesetas
Tercera	A	3.343.582
	B	3.512.643
	C	3.679.653
	D	3.848.413
Segunda	A	3.679.653
	B	3.848.413
	C	4.021.966
	D	4.198.544
Primera	A	4.021.966
	B	4.198.544
	C	4.383.233
	D	4.577.977
Primera especialista	A	4.383.233
	B	4.577.977
	C	4.760.125
	D	4.976.644
Jefe de segunda	A	4.760.125
	B	4.976.644
	C	5.259.387
	D	5.541.350
	E	5.844.697
	F	6.144.925
Jefe de primera	A	5.259.387
	B	5.541.350
	C	5.844.697
	D	6.144.925
	E	6.430.202
	F	6.705.037
	G	6.980.649
	H	7.254.796
	I	7.528.940
	J	7.804.928
	K	8.081.191

Artículo 52.

Todo trabajador, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Artículo 53. Viviendas.

El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante carezca de otra vivienda de su propiedad.

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

El fondo para concesión de crédito de vivienda asciende a:

Año 1995: 3.000.000 de pesetas.

Año 1996: 4.000.000 de pesetas.

La cuantía del crédito será de hasta 1.000.000 de pesetas, con un plazo de amortización de hasta diez años y con un tipo de interés igual al legal del dinero.

Artículo 54. Subvención comedor.

Los trabajadores adscritos a la sede central y a los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla percibirán por día de prestación de servicio, en régimen de jornada normal, respectivamente, las cantidades de 953, 712, 626 y 605 pesetas.

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

Artículo 55. Prestación minusvalía.

Se establece en favor de quienes tengan a su cargo hijos o cónyuges en los que concurren las circunstancias previstas legalmente, absorbiéndose el fondo social.

Por cada hijo o cónyuge se abonará, durante la vigencia del Convenio, un módulo de 15.000 pesetas mensuales sobre las que se aplicarán además el porcentaje de minusvalía certificado por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 56. Ayuda escolar.

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

Hijos de cuatro y cinco años: 719 pesetas al mes.

Hijos de seis a nueve años: 1.053 pesetas al mes.

Hijos de diez a dieciséis años: 1.196 pesetas al mes.

Esta ayuda escolar:

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

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

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

Artículo 57. Préstamo personal.

Los trabajadores, por necesidad propia y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un préstamo de hasta 500.000 pesetas siempre que ostenten al menos una antigüedad de un año en la empresa, y reembolsable en un plazo de hasta tres años, al interés legal del dinero.

La suma de todos los préstamos que se concedan durante la vigencia del presente Convenio, no podrá exceder de 7.000.000 de pesetas.

Una comisión mixta paritaria representativa de las partes regulará por acuerdo las condiciones del préstamo.

Artículo 58. Becas.

La empresa abonará a sus empleados en plantilla, con al menos un año de antigüedad en la misma, y a sus hijos siempre que unos y otros puedan acreditar su ingreso en instituciones de enseñanza, becas o ayudas para sufragar los gastos de estudio, disponiéndose de un fondo que para el año 1994 asciende a 2.437.084 pesetas.

Este fondo se actualizará para los años 1995 y 1996 conforme al IPC real.

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

Artículo 59. Revisión médica.

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

Análisis clínicos y electrocardiogramas.

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

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 60. Faltas.

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

Se considerarán faltas leves:

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

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días, al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado, falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen, como finalidad maliciosa, conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sino media autorización de la misma; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 61. Sanciones.

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

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

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.

Cláusula transitoria primera.

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

Con respecto a la subvención de comedor, el reconocimiento, de una parte, se limita a los trabajadores de los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla únicos que la perciben, y de otra parte, se refiere a que solamente se aplicará el Acuerdo de 16 de junio de 1989 a los trabajadores de sede central en plantilla en la fecha citada en el párrafo anterior.

Cláusula transitoria segunda.

El acuerdo de absorción del complemento salarial formalizado el 20 de octubre de 1992 entre la representación de la empresa y de los trabajadores, se continuará aplicando en sus propios términos, y consecuentemente:

1. Se reconoce la categoría profesional de Oficial primera especial a los trabajadores que la ostentan, considerándose a extinguir.
2. Se reconoce los niveles salariales «E» y «F», de la categoría de Jefe de segunda y «E», «F», «G», «H», «I», «J», «K» de Jefe de primera a los trabajadores a los que se les ha adjudicado, considerándose a extinguir.

Cláusula adicional.

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de este Convenio se constituirán cuatro comisiones de estudio y negociación entre las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, cuyos contenidos serán los siguientes:

- Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
- Formación.
- Productividad e incentivos.
- Financiación especial vehículos a empleados.

Las conclusiones a las que lleguen estas comisiones serán elevadas a la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de «VW Finance» para que su acuerdo se incorpore al articulado del Convenio como anexo 1, sustituyendo y/o añadiéndose al articulado del mismo.

Cláusula final.

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

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

MINISTERIO DE CULTURA

23493 RESOLUCION de 18 de octubre de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al convenio de colaboración entre el Ministerio de Cultura y la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias sobre conservación de catedrales mediante la elaboración de planes directores para cada catedral y la ejecución de las obras necesarias.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Cultura y la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, el convenio de colaboración sobre conservación de catedrales mediante la elaboración de planes directores para cada catedral y la ejecución de las obras necesarias, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 18 de octubre de 1995.—La Secretaria general técnica, María Eugenia Zabarte Martínez de Aguirre.