

tes que por su antigüedad les correspondan conforme a los valores reflejados en la «tabla de antigüedad» del artículo 27 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al 1 de mayo de 1999, se establece un plus por experiencia en el trabajo, en función del número de años de prestación de trabajo contados a partir de la fecha del contrato que genere la contratación indefinida, cuyos importes anuales se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla de plus por experiencia en el trabajo

Número de años de prestación de trabajo	Importes anuales
A partir de cinco años	52.500
A partir de diez años	120.000

11262 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito.

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (código de Convenio número 9901945), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2000, de una parte, por las asociaciones empresariales Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF), Asociación Española de Leasing (AEL) y la Asociación Española de Factoring (AEF), en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicadas COMFIA-CC.OO. y FES-UGT, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto 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, 31 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen Convenio Colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de AEL (Asociación Española de Leasing) o de AEF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este Convenio los bancos privados, públicos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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 y sustituida la citada Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo Convenios suscritos con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo:

- Clasificación profesional, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7.
- Promoción y ascensos.
- Régimen disciplinario.
- Tablas salariales y cuantías de salarios, en cuanto que la estructura y cuantías previstas en el presente Convenio Colectivo tendrán carácter de mínimos y habrán de ser respetadas en todo caso, salvo lo previsto en la cláusula adicional segunda.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas. compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa.

Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

3. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2000, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o resolución.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado, según los grupos profesionales de administrativos, comerciales o técnicos y especialistas, en los siguientes niveles:

Grupos	Niveles
A	
B	B ₁ B ₂ B ₃
C	
D	D ₁ D ₂ D ₃

La clasificación de grupos o niveles profesionales referidos en el presente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose, en su caso, crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente Convenio.

Artículo 8. *Definiciones.*

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Grupo A: Lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos, o de una sucursal, delegación o agencia, provisto o no de poderes, y bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia.

Se asimilarán a este nivel al Jefe Superior y al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes.

Grupo B: Actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior del grupo A, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, con la capacitación correspondiente, esté o no provisto de poderes.

Existirán tres niveles con las siguientes asimilaciones:

Nivel B₁: Los Jefes de Equipo de Informática,

Nivel B₂: Los Analistas de Sistema y Jefes de primera, y

Nivel B₃: Los Programadores de Ordenador.

Grupo C: Está encargado, a las órdenes inmediatas del Jefe del grupo B, de orientar, dirigir y dar unidad a una Sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personas que de él dependan, esté provisto o no de poderes.

Se asimilarán a este nivel los Jefes de segunda y los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa. Se distinguirán quienes tienen firma reconocida en Entidades Bancarias o de Crédito con las que opere la empresa y quienes no tienen firma reconocida.

Grupo D: El personal adscrito a este grupo D podrá distribuirse en los niveles D₁, D₂ y D₃ en atención a principios de iniciativa, experiencia y dependencia jerárquica según conocimientos y labores generales efectivamente realizadas:

Nivel D₁: Actúa a las órdenes de un Jefe de grupo C, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a este nivel: Oficiales de primera, Cajeros sin firma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional —que tomen al dictado 130 palabras por minuto traduciéndolas, correcta y directamente, a la máquina—, así como Telefonistas-Recepcionistas capacitados para expresarse en dos o más idiomas extranjeros, los Operadores de Ordenador y los Conductores.

También se incluyen en este nivel los Inspectores de Zona cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos.

Nivel D₂: Realiza trabajos de carácter secundario, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un Jefe del grupo C u Oficial del nivel D₁, si los hubiere.

Se adscriben a este nivel los Oficiales de segunda, los Telefonistas-Recepcionistas y los Jefes de Visitadores, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los Visitadores a su cargo, y los Conserjes.

Nivel D₃: Mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Quedan adscritos a este nivel los Auxiliares, los Telefonistas y Visitadores, cuya misión es la distribución de propaganda y captación de clientes, los Cobradores-Informadores (mayores de dieciocho años, que tienen la misión de cobro de recibos, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente o conseguir información sobre el cliente), así como los Ordenanzas, Botones, Vigilantes, Personal de Limpieza, Peones y Mozos.

Artículo 9. *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 podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal titulado: Seis meses.
- Resto del personal: Dos meses.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso 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 plazo de prueba, quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de las empresas renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Todo ingreso se entenderá sometido a período de prueba, cuyo cómputo se suspenderá 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.

Artículo 10. *Promoción y ascensos.*

1. EL personal del nivel D₃ con seis años de antigüedad en este nivel profesional podrán ascender al nivel económico profesional D₂; asimismo, los del nivel D₂ con seis años de antigüedad en este nivel profesional, podrán ascender al nivel económico profesional D₁, siendo preciso, en ambos casos, que acrediten la asistencia y superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos oportunos para el acceso al nuevo nivel profesional. Se computará como asistencia y superación de un curso, en aquellos casos en los que la empresa imposibilite la asistencia a dicho curso o el mismo no se produzca, en cuyo caso el ascenso se producirá en orden a la antigüedad antes referida. Será competencia de la Comisión Paritaria determinar sobre la idoneidad de los cursos, los resultados de las evaluaciones o la imposibilidad de asistencia o falta de cursos, en cuanto requisitos para la promoción regulada en el presente artículo.

2. El personal adscrito a los niveles D₃ y D₂ que no hayan ascendido por virtud de la aplicación de lo previsto en anteriores convenios colectivos, computarán, hasta el año 1995 la mitad de su antigüedad en su actual categoría profesional, a los efectos del cálculo de los seis años de antigüedad real en la categoría computarán como uno a los efectos de acreditar el requisito antes referido.

El resto del personal comenzará a computar los seis años necesarios de antigüedad en el nivel profesional correspondiente a partir del año 1995 o de su ingreso en la empresa.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 11. *Tablas salariales.*

Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los niveles establecidos en el presente convenio son los siguientes:

Grupo A	3.606.229 pesetas (21.673,87 euros)
Grupo B:	
Nivel B ₁	3.406.804 pesetas (20.475,31 euros)
Nivel B ₂	3.231.148 pesetas (19.419,59 euros)
Nivel B ₃	3.055.491 pesetas (18.363,87 euros)
Grupo C	2.839.625 pesetas (17.066,49 euros)
Grupo D:	
Nivel D ₁	2.397.942 pesetas (14.411,92 euros)
Nivel D ₂	2.112.215 pesetas (12.694,67 euros)
Nivel D ₃	1.780.704 pesetas (10.702,24 euros)

Las condiciones individuales que pudieran disfrutarse como condición más beneficiosa en relación con la integración de las antiguas categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles fijados en el presente convenio colectivo, se respetarán estrictamente «ad personam».

Artículo 12. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo consistirá en trienios.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, es decir, distribuidos en el número de pagas que haga efectivas la empresa a lo largo de un año, se abonarán según las siguientes tablas:

Grupo A	113.465 pesetas (681,94 euros)
Grupo B:	
Nivel B ₁	111.565 pesetas (670,52 euros)
Nivel B ₂	105.682 pesetas (635,16 euros)
Nivel B ₃	99.799 pesetas (599,80 euros)
Grupo C	92.881 pesetas (558,23 euros)
Grupo D:	
Nivel D ₁	81.482 pesetas (489,72 euros)
Nivel D ₂	71.771 pesetas (431,35 euros)
Nivel D ₃	61.797 pesetas (371,41 euros)

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo distribuirán los salarios brutos anuales aquí fijados en el número de pagas anuales que acuerden con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los interesados.

En defecto de acuerdo se distribuirán los salarios anuales en catorce pagas mensuales, doce de ellas coincidentes con los meses naturales del año y dos extraordinarias del primer y segundo semestre, que se abonarán en los meses de junio y diciembre y que se devengarán cada una de ellas en su respectivo semestre.

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 14. *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 año 2000 será de mil setecientas treinta y cuatro (1.734) horas como cómputo anual de jornada.

2. La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual, pudiéndose, en su caso, trabajar en domingo o festivo y en régimen de turnos.

3. Se respetarán aquellas jornadas establecidas en las empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

4. La jornada laboral se distribuirá tomando como referencia el horario de trabajo actualmente en vigor pactado en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. Para la modificación de dicho horario será precisa la negociación con la representación legal de los trabajadores o, en defecto de ésta, se someterá a la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo. En caso de modificación de horario se partirá de la base de que el 70 por 100 de la jornada laboral se efectúe antes de las tres de la tarde, salvo en sistema de turnos o en contrataciones concretamente celebradas para el trabajo de tarde o noche, o que la actual distribución de la jornada sea distinta, en cuyo caso se partirá de esta diferente distribución.

5. Los empleados disfrutarán de un día al año de permiso retribuido para asuntos particulares.

6. La reducción de 8 horas de jornada resultante del apartado 1 anterior se verificará en un día de permiso retribuido para asuntos particulares o un día de vacaciones o la adecuación del horario de trabajo.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos puntas de producción no previsible, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará, por escrito y mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las necesarias de aquéllas otras derivadas de fuerza mayor.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado como falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando, como dividiendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el artículo 11 del presente convenio colectivo más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de las tablas del artículo 12 del presente convenio colectivo y, como divisor, la cifra de mil setecientas treinta y cuatro (1.734) horas. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, la realización por parte de éste de las horas extraordinarias podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho a un período de vacaciones, en cómputo anual, de 23 días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados y festivos.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo.

3. El personal podrá partir las vacaciones en tres períodos. En todo caso, el tercer período estará sometido al acuerdo entre empresa y trabajador. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo, hasta que el resto del personal afectado haya elegido su primer período. De igual manera ocurrirá con el tercero con relación al segundo.

4. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

5. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

6. El empresario podrá excluir, como período vacacional, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

7. Si durante el disfrute de las vacaciones, el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave justificada a satisfacción de la empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán en las fechas que acuerden empresa y trabajador.

Artículo 17. Permisos sin sueldo y licencias.

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.

CAPÍTULO V**Disposiciones varias****Artículo 18. Traslados.**

D)

1. Por solicitud del trabajador: En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de la empresa, tendrán preferencia para el traslado, en primer lugar, el empleado que lo solicite para reunirse con su cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio:

a) El traslado de trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

b) La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

c) Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades.

d) Sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez.

II) La compensación a percibir por el traslado por necesidades del servicio comprenderá:

Locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él.
Transporte de mobiliario, ropas y enseres.

Indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario real.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame.

En cualquiera de los casos, el plazo de reincorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días desde su notificación por escrito al trabajador.

Artículo 19. Jubilación.

1. Los trabajadores, al cumplir sesenta y dos años de edad, y siempre que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, podrá reducir su jornada de trabajo y su salario en un 50 por 100 y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, quedando las empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores en situación de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y a mantener cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación anteriormente prevista. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, y disposiciones que lo desarrollen o sustituyan, tomando en consideración que las edades mencionadas en el apartado anterior están referidas a las establecidas con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en el momento de promulgación del mencionado Real Decreto Ley.

Los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, podrán jubilarse con el 100 por 100 de los derechos pasivos, quedando las empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y con contratos de la misma naturaleza que los extinguidos. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Lo anteriormente expuesto será de aplicación en los términos previstos en las disposiciones citadas, y mientras las mismas estén vigentes y sean aplicables.

2. La edad obligatoria de jubilación será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia o los de cotización para alcanzar el 100 por 100 de la pensión correspondiente a la jubilación.

Artículo 20. Seguro de vida.

Las empresas se comprometen a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales asegurados:

a) 2.100.000 de pesetas (12.621,25 euros) para caso de fallecimiento.

b) 2.100.000 de pesetas (12.621,25 euros) para caso de incapacidad profesional total y permanente.

c) 2.100.000 de pesetas (12.621,25 euros) en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente y la invalidez absoluta y permanente cesarán, en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

La responsabilidad de las empresas se limitará, única y exclusivamente, a la suscripción de la consiguiente póliza y al abono de la prima correspondiente. Los trabajadores dejarán de estar incluidos en la póliza cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 21. Reconocimiento médico anual.

Las empresas dispondrán las medidas oportunas para que, con cargo a las mismas, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las siguientes pruebas:

1. Estudio clínico general.

2. Análisis de orina.

3. Análisis de sangre.

4. Vista y oído.

5. Examen psicotécnico.

6. Pruebas destinadas a la detección de flebitis para quien lo solicite.

7. Revisión ginecológica para quien lo solicite.

Artículo 22. Seguridad Social.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica durante la duración de la incapacidad temporal.

c) En bajas por incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización, igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de la cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 23. Préstamos sin interés.

1. El personal que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, para cubrir necesidades propias, cuyo gasto deberá ser acreditado, a un préstamo sin interés consistente en, como máximo, un importe equivalente al 60 por 100 de una anualidad del sueldo señalado para su grupo y nivel profesional en las tablas recogidas en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

2. Dicho préstamo será reintegrado a la empresa en la cuota solicitada por el trabajador con un plazo máximo de amortización de cuarenta y ocho mensualidades.

3. Excepcionalmente, el empleado con un anticipo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya transcurrido, al menos, un 75 por 100 del período de amortización previsto inicialmente para el préstamo en vigor. De hacer esto, se procederá a cancelar, con la concesión del nuevo importe, el principal pendiente del anterior.

Artículo 24. *Ayuda para estudios.*

1. Las empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederán, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con este sector de actividad y con su mejor y mayor capacitación y formación para su promoción en el seno de la empresa, en centros oficialmente reconocidos:

a) El 80 por 100 de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

b) Facilitar y armonizar, siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas de trabajo con las de clase y estudio.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

Artículo 25. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 400 pesetas (2,40 euros) por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

Artículo 26. *Salidas y dietas.*

1. Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará en concepto de suplidos de gastos, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

- Una comida fuera: 2.844 pesetas (17,09 euros).
- Dos comidas fuera: 4.551 pesetas (27,35 euros).
- Pernoctar fuera: La empresa establecerá un sistema de abono de gastos justificados de hotel (habitación con baño o ducha) o de vivienda, aplicable a sus empleados.

2. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

3. Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá en un 50 por 100.

4. Las empresas podrán, asimismo, establecer un sistema de gastos a justificar, tanto de restauración como de hoteles, en sustitución de las dietas previstas en el presente artículo.

Artículo 27. *Gastos de locomoción.*

Cuando por los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa, los trabajadores utilicen su automóvil particular, se les abonará a razón de 34 pesetas (0,20 euros) por kilómetro.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas 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.

- Falta de aseo personal y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con el público.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.

2. Fraude, 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, destrozarse 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 durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no 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 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 29. *Sanciones.*

Régimen de sanciones:

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

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

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

- 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.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31. *Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Personal y de Prevención.*

a) En el caso de los miembros de los Comités de Empresa, o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular, en uno o varios de los mismos, la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

b) En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal, salvo que dicha reducción implique la total desaparición de representantes legales de los trabajadores.

Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10 por 100 respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.

c) Los Delegados de Prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en dicha norma.

Asimismo, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en los supuestos previstos en el artículo 38 de la citada Ley.

En ambos casos, las competencias y facultades de esta representación serán las señaladas en la legislación anteriormente referida y sus normas de desarrollo.

Artículo 32. *De los Sindicatos.*

1. Las empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las empresas despedir, o de otra forma perjudicar, a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos y comisiones paritarias previstos en los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo, se constituye la siguiente Comisión Paritaria:
Titulares:

ASNEF/AEL/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros designados por COMFIA-CC.OO.
UGT: Dos miembros designados por la FES-UGT.

Suplentes:

ASNEF/AEL/AEF: Cuatro miembros designados por las mismas.
CC.OO.: Dos miembros designados por la COMFIA-CC.OO.
UGT: Dos miembros designados por la FES-UGT.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

d) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de ámbito funcional, personal y territorial de aplicación de este convenio colectivo; de promoción y ascensos, idoneidad de cursos y sus evaluaciones, asistencia y superación de cursos de formación, imposibilidad de asistencia a los mismos e inexistencia de éstos y, por lo tanto, cómputo de la antigüedad necesaria para el ascenso, y modificaciones de horario en defecto de representación legal de los trabajadores en la empresa, así como la resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en los grupos profesionales regulados en el presente convenio.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán, por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Disposición adicional segunda. *Condiciones de exclusión.*

Las tablas salariales que se fijan en el presente convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables consecutivos o tres alternos, en los últimos cinco años.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos, se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y, en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

11263 RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2000, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se delegan determinadas competencias en órganos centrales y provinciales de la misma.

La reciente modificación del Reglamento General de la Gestión Financiera de la Seguridad Social por el Real Decreto 1891/1999, de 10 de diciembre, ha determinado la asunción por el Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, en cuanto Ordenador general de Pagos, de nuevas funciones en la gestión de los fondos de maniobra. Por otra parte, el artículo 46 de la Orden de 26 de mayo de 1999, de desarrollo del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, contempla la posibilidad de que esta Dirección General delegue la competencia para la resolución del procedimiento de deducción de deudas con la Seguridad Social en otros órganos de la Tesorería General.

Al objeto de lograr la mayor agilidad y eficacia administrativa en el desempeño de tales funciones así como de otras asimismo atribuidas a esta Dirección General en materia de contratación administrativa, se considera oportuno delegar su ejercicio en determinados órganos centrales y provinciales de este Servicio Común de la Seguridad Social.