

- c) Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto con el Secretario.
- d) Redactar las órdenes del día con el Secretario.
- e) Cualquiera otra en relación con su condición de Presidente y aquellas que les sean atribuidas por esta Comisión de Formación mediante el correspondiente acuerdo.

4.2 De la Secretaría:

Corresponde al Secretario:

- a) Convocar las reuniones de la Comisión de Formación.
- b) Preparar las reuniones de la Comisión de Formación.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del Presidente. Las actas se someterán a la aprobación de la Comisión en la reunión siguiente a la que el acta da fe.
- d) Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.
- e) Llevar el registro correspondiente a tales expedientes.
- f) Expedir los certificados que le sean solicitados.
- g) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- h) Informar a la Comisión de los Planes de Formación presentados para su discusión, aprobación y/o tramitación, así como de los casos que se requiera el arbitraje de la Comisión Paritaria.
- i) Mantener la comunicación con la Comisión Mixta Estatal (CME) sobre los expedientes a ella presentados por la Comisión de Formación y su resolución.
- j) Proponer los procedimientos administrativos necesarios para la presentación, gestión y liquidación de los Planes de Formación.
- k) Difundir el acuerdo entre los beneficiarios para su conocimiento, promoción y correcta utilización.
- l) Cualquier otra tarea que la Comisión de Formación le encomiende para el cumplimiento de sus funciones.

4.3 De los Vocales:

Corresponde a los Vocales:

- a) Asistir a las reuniones.
- b) Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- c) Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- d) Participar en los debates de la Comisión.
- e) Estar puntualmente informados de cuantas cuestiones sean de su competencia.
- f) Formular ruegos y preguntas.

5. Asambleas.

La Comisión de Formación se reunirá con carácter ordinario cada dos meses y de modo extraordinario cuantas veces sea preciso a propuesta de cualquiera de las Organizaciones representadas, en su sede.

La Comisión de Formación será convocada a iniciativa del Presidente, por el Secretario o a instancias de cualquiera de las Organizaciones representadas en ella, con la antelación suficiente que requieran las cuestiones a tratar (mínimo, cinco días).

La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga, incluyendo el Orden del Día, la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

6. Celebración de Asamblea y Votaciones.

La Comisión de Formación se considerará válidamente constituida cuando concurran la mayoría de sus componentes.

Los acuerdos se obtendrán en principio por acuerdo consensuado de las partes Empresarial y Sindical.

En el supuesto de que no se pueda obtener el consenso de las partes componentes de la Comisión Sectorial de Formación, las discrepancias al criterio mayoritario deberán ser motivadas. En el acta en el que se recojan los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán constar los acuerdos mayoritarios y los discrepantes todos ellos motivados.

7. Cierre.

Con la aprobación del presente Reglamento se da por ejecutado el punto primero del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Laboral de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio para la adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y Constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

14761 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, Sociedad Anónima.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S.A. (Cód. Convenio n.º 9005302), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2003 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 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, 7 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE VALEO SERVICE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por Valeo Service España, Sociedad Anónima, en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de Valeo Service España, Sociedad Anónima, con exclusión de algunos conceptos específicos del capítulo VI referidos a conceptos retributivos, que no serán de aplicación a los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

3.1 Vigencia: El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de un año, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2 Denuncia: La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita con dos meses de antelación al término de la vigencia del mismo, que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Dirección General de Trabajo.

3.3 Prórroga: De no efectuarse denuncia del Convenio por ninguna de las partes en los términos expresados en el apartado anterior el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el período de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación y absorción*

4.1 Compensación: Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando Valeo Service España, Sociedad Anónima cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2 Absorción: Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuen-

cia estas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que Valeo Service España, Sociedad Anónima pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

Artículo 5. *Comisión mixta.*

Se acuerda la creación de una comisión mixta de vigilancia del Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial.

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia, control e interpretación del Convenio Colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos en lo que al fondo adicional se refiere y según los términos descritos en art. 29 a disponer de los fondos pactados en este convenio Colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha, con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

Será requisito previo a la interposición de un procedimiento de conflicto colectivo el sometimiento previo de la cuestión a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

CAPÍTULO II

Principios de la relación laboral

Artículo 6. *Calidad Total.*

Los trabajadores y la Dirección, convencidos de que la Calidad Total es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la Empresa y garantía para su perennidad, se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los Clientes.

Artículo 7. *Rigor profesional.*

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad, actuando profesionalmente con rigor y determinación en el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a salvaguardar los intereses de la Empresa y adoptar las medidas establecidas por ésta para la protección de los bienes que les sean confiados, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en los productos, materiales, equipos o útiles a fin de que los mismos puedan ser prevenidos o subsanados de manera inmediata por la Dirección.

Artículo 8. *Relaciones de cooperación y respeto mutuos.*

El personal de la Empresa está especialmente obligado a mantener entre sí, así como con los Clientes y Proveedores, relaciones profesionales de cooperación siendo la cortesía, máximo respeto, consideración y trabajo en equipo, las condiciones exigibles.

Artículo 9. *Mejora continua.*

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la Empresa, los trabajadores y la Dirección consideran prioritario la aplicación y cumplimiento estricto de los «5 ejes Valeo» (implicación de Personal, Integración de Proveedores, Sistema de Producción Valeo, Innovación Constante y Calidad Total).

Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de que el progreso y la productividad provienen esencialmente de los medios, el conocimiento y la voluntad de las personas que forman parte de la Empresa, se comprometen:

a) Los trabajadores, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de iniciativas o sugerencias de progreso («Sugerencias de mejora»), y su participación en los Grupos de Resolución de Problemas («G.R.P.»).

b) La Empresa, a facilitar dicha contribución de los trabajadores, proporcionando a éstos la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y comunicándolo al Comité de Empresa de su aplicación.

Artículo 11. *Formación.*

11.1 Propósito: La introducción de nuevas tecnologías, métodos y sistemas de organización de trabajo, criterios para la provisión de empleo y promoción y progresión profesional, la ordenación y asignación funcional, así como la mejora permanente de la Calidad para lograr un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con los Clientes, determinan que la Empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para:

Lograr un nivel formativo y una capacidad profesional más elevados de todo el personal.

Incentivar el aprendizaje permanente en la Empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

11.2 Plan de formación: Se elaborará anualmente un Plan de Formación, cuya finalidad estará orientada hacia los siguientes aspectos:

Elevación del nivel formativo de los trabajadores.

Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva deficiencias con relación al desempeño de las funciones.

Adecuación a nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

Capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias.

Incremento del nivel de polivalencia y policompetencia.

Perfeccionamiento profesional.

Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

El Plan de Formación se elaborará sobre la base de un Presupuesto asignado semestralmente que se comunicará al Comité de Empresa, de acuerdo con la situación económica de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, ascensos y movilidad funcional

Artículo 12. *Criterios de clasificación.*

1.º Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

Conocimientos: Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia

Autonomía: Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

Complejidad: Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

Responsabilidad: Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten

a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

Coordinación: Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

2.º Dentro de los Grupos Profesionales los trabajadores estarán adscritos a un Grupo Funcional tal y como se determinará en los artículos siguientes.

Por otra parte, dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional.

3.º Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

4.º Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.

5.º La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

6.º El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.

7.º En el anexo I se establece tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo de la empresa y los correspondientes Grupos Profesionales.

Artículo 13. *Definición de los colectivos funcionales.*

A efectos de aplicación de este Convenio, se considerará como Colectivo Funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

Los Colectivos Funcionales, en los que los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados, son los siguientes:

Colectivo a) Cuadros Técnicos y Directivos.

Quedan encuadrados en este Colectivo los trabajadores que, estando en posesión de un título académico superior y con la competencia requerida para ello, desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollan cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la empresa.

Colectivo b) Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión.

Quedan encuadrados en este Colectivo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones especializadas de carácter comercial, técnico o administrativo que impliquen; el mantenimiento de relaciones con clientes y/o proveedores, la obtención y tratamiento de datos relativos a la gestión, realizar análisis y ensayos, supervisar y controlar actividades relativas a los procesos productivos o proporcionar a otras personas información, atención y servicio.

Colectivo c) Profesionales de Centro de Distribución.

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones operativas relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo de las actividades propias del Centro de Distribución, incluyendo las labores de mantenimiento de equipos e instalación.

Artículo 14. *Descripción de los grupos profesionales.*

Grupo profesional I.

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional, ostentan el cargo de Dirección General y Directores de Departamento y tienen la respon-

sabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del Comité de Dirección de la Empresa.

Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

Grupo profesional II.

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo, están incluidos en la estructura de Cuadros y Asimilados de la Empresa conforme a las normas del Grupo Valeo y ostentan el cargo de Jefes de Departamento, Asesores Comerciales o Responsables de Mercado y tienen la responsabilidad directa en la dirección, gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios y tomar decisiones o participar en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y/o una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

Grupo profesional III.

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que con cierto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área o negociado para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con investigación, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por el Director del Departamento o Responsable de Área al que están asignados.

Son trabajadores con una formación universitaria superior, con un alto grado de especialización en una actividad específica y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.

Grupo profesional IV.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este Grupo tanto aquellos trabajadores que desempeñen labores de trabajo técnico especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores.

Son trabajadores con una formación universitaria superior o media que tienen experiencia profesional en su ámbito de actuación. Igualmente se incluyen en este Grupo a trabajadores con formación en el ámbito de B.U.P. o enseñanzas especializadas, con una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

Grupo profesional V.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, Sociedad Anónima.

Grupo profesional VI.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática y que se encuentran en fase de adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un

determinado nivel de cualificación. Se incluyen en este Grupo tanto aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellos en los que prime el trabajo de carácter administrativo.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, Sociedad Anónima de como mínimo 12 meses.

Grupo profesional VII.

Son trabajadores que reuniendo básicamente los requisitos establecidos en el Grupo Profesional VI, no tienen un conocimiento de los procesos productivos y de gestión de Valeo Service España, Sociedad Anónima y su experiencia en la empresa es inferior a 12 meses de servicio, por lo que su trabajo se desempeña con un menor margen de autonomía e iniciativa sobre la base de la falta de experiencia.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado.

En todo caso, las titulaciones mencionadas en cada uno de los apartados del presente artículo no pretenden sino definir el perfil deseable para cada uno de los grupos. No suponiendo en ningún caso la falta de posesión de dichos títulos académicos una limitación en lo relativo a la evolución profesional.

Artículo 15. *Grupos y niveles: Movilidad entre grupos y niveles.*

a) El ascenso del Grupo Profesional VII al Grupo Profesional VI tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante 12 meses en la empresa en forma continuada, entendiéndose por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a seis meses, dado que la interrupción de la prestación, con baja en la empresa por más de seis meses aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización de la empresa.

b) En los Grupos Profesionales VI, V y IV se crean tres niveles salariales respectivamente en función de los siguientes criterios:

Grupo profesional VI: Se crean 3 niveles en función de la experiencia en la empresa.

Grupo profesional V: Se crean 3 niveles en función de la capacidad para el desempeño.

Grupo profesional IV: se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.

c) Dentro del Grupo VI los niveles por Colectivo funcional estarán formados conforme al siguiente criterio:

Nivel 3: Especialistas o Administrativos que tras haber superado el periodo a que se refiere el Grupo Profesional VII estén en situación de formación entre 0 y 1 año.

Nivel 2: Especialistas o Administrativos que estén en periodo de formación entre 1 y 2 años.

Nivel 1: Especialistas o Administrativos que tengan un nivel de formación entre 2 y 3 años.

En ambos Colectivos funcionales, a los efectos del cómputo del periodo de formación, se computará única y exclusivamente la antigüedad en el Grupo VI.

La movilidad entre los niveles de este Grupo VI, se realizará en función de la experiencia adquirida en Valeo Service España, Sociedad Anónima y una vez al año en función de la antigüedad cumplida antes del 1 de Julio de cada ejercicio.

d) En el Grupo Profesional V, la clasificación en los distintos niveles se establece para los diferentes Colectivos funcionales de la siguiente manera:

Para el Colectivo de « Profesionales del Centro de Distribución » en función de los niveles de polivalencia y policompetencia adquiridos, estando compuesto el nivel 3 por aquellos operarios especialistas de tercer grado, el nivel 2 por los operarios especialistas del segundo grado y el nivel 1 por los operarios especialistas del primer grado.

Para el Colectivo de « Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión » de acuerdo con la capacidad para el desempeño de determinadas funciones.

La posible movilidad entre los niveles de este Grupo V se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño y de la polivalencia adquirida, realizadas por el superior jerárquico y la aprobación por la Dirección funcional y Dirección de Recursos Humanos.

e) En el Grupo profesional IV se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.

La posible movilidad entre los niveles de este Grupo IV se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño realizado por el superior jerárquico y aprobación por la Dirección funcional y Dirección de Recursos Humanos.

f) La posible movilidad entre los Grupos III, II y I se realizará, de acuerdo con la evaluación del desempeño que realizará el superior jerárquico con la aprobación de la Dirección funcional y de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Por necesidades de organización derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal para desempeñar trabajos correspondientes al mismo Grupo Profesional. Dicha movilidad se realizará siempre atendiendo al criterio de la cualificación profesional exigida para ejercer la prestación laboral propia del puesto de que se trate, considerando a tales efectos el nivel de la polivalencia y policompetencia de los trabajadores.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias en el seno de los equipos autónomos de producción, unidades y servicios funcionales (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores.

Artículo 17. *Promoción interna.*

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el Tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del Centro de Trabajo al cual pertenezcan.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo y su distribución

Artículo 18. *Jornada y calendario.*

Para el año 2003 se establece una jornada de 1730 horas anuales de trabajo efectivo que se distribuirán conforme a lo dispuesto en los calendarios que figuran en el anexo II.

Los calendarios de trabajo (Oficinas y Almacén) para el año 2003, serán los que figuran en el Anexo II del Convenio Colectivo.

Artículo 19. *Horarios.*

19.1 Horarios de trabajo:

Almacén: Con carácter general se establece un sistema de dos turnos rotativos de mañana y tarde, con los siguientes horarios:

Turno: Mañana. Entrada: Siete horas. Salida: Quince diez horas.

Turno: Tarde. Entrada: Quince horas. Salida: Veintitrés diez horas.

Días efectivos de presencia en el almacén: 218 días.

Días de apertura del Centro de Trabajo durante: 249 días

La adscripción a tales turnos lo será con carácter rotativo, sin que las tolerancias que pudieran haber existido hasta la fecha de la firma del presente Convenio puedan tener la consideración de derechos adquiridos.

En ambos turnos se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo.

Oficinas centrales:

A) Período de jornada partida: De lunes a viernes de 8:00 a 13:30 horas y de 14:30 a 17h 25.

B) Período de jornada continua: de lunes a viernes de 8:00 a 14:35 horas, con 15 minutos de descanso para el bocadillo.

Se adaptarán las jornadas, partida y continua, de acuerdo con las festividades locales y autonómicas que correspondan a dicho año.

Resto del Territorio Nacional (Oficinas Móviles y Delegación Canarias):

El calendario de oficinas centrales se adaptará en el resto del territorio nacional en función de las diferentes fiestas locales o autonómicas que por Comunidad Autónoma corresponda, con el acuerdo del Departamento de Recursos Humanos.

Otros horarios:

Con independencia de los horarios anteriores que se establecen con carácter general en el presente artículo, la empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades de organización o productivas a los que se incorporarán los trabajadores mediante adscripciones voluntarias o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

20.1 Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por ello se analizará la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de horas extraordinarias.

20.2 Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa, previa petición del Comité de Empresa, informará sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

20.3 La base para el cálculo de su valor será:

Anual

$$\frac{(\text{Salario Base Grupo Nivel} + \text{Complemento Personal} + \text{antigüedad})}{\text{Horas anuales efectivas de trabajo}}$$

El porcentaje de incremento a aplicar sobre dicha base será el 75% con un límite máximo por cada hora extraordinaria de 23,11 Euros.

Artículo 21. *Flexibilidad en la distribución de la jornada.*

A) Modulación horaria: Con el objeto de adecuar la actividad productiva a las demandas de los Clientes y cumplir con la programación de los pedidos, se establece que la jornada anual pactada en el presente Convenio podrá distribuirse de forma irregular en función de las necesidades de organización y productivas, con un máximo de 14 horas/persona/mes, procediéndose a prolongaciones de jornada hasta el máximo de 10 horas diarias, sin que ello suponga en ningún caso la consideración de horas extraordinarias, siempre que el exceso de jornada se compense a lo largo del trimestre siguiente mediante la elección de una de las siguientes opciones:

a) Con una disminución de jornada en número de horas equivalente (14 horas).

b) Día libre por cada 7 horas de prolongación acumulada sobre la jornada normal de 8 horas.

Ambas opciones se disfrutarán en periodos de baja actividad y con acuerdo de la Dirección del almacén.

Los días de jornada prolongada se pagaran vales de comida.

Durante el presente Convenio, la modulación horaria tendrá carácter voluntario.

La jornada de 8 horas realizada en sábado, tendrá como compensación dos días de libre disposición.

B) Trabajo en sábados.- Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, cuando por necesidades productivas sea preciso prestar servicios en sábado, los trabajadores mediante adscripciones voluntarias o bien por razón de sus contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general, podrán optar voluntariamente por el siguiente sistema de compensación:

1) Horas Extraordinarias: hasta el límite legal de 80h/Año, según fórmula de valor hora extra de convenio.

2) Un día de descanso por cada jornada de trabajo realizada en sábado a disfrutar en las fechas que empresa y trabajador establezcan de mutuo acuerdo, así como la cantidad de 10,06 Euros por cada hora trabajada en sábado.

3) Con dos días de libre disposición, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

C) Retén: Se considerará retén todo equipo designado por el Jefe de Almacén, que por razones organizativas y de producción tenga que trabajar en puentes o jornadas especiales. Cuando dichas jornadas sean de 8 horas, se compensarán con dos días de libre disposición.

D) Compensación de Días de Libre Disposición: Los días de libre disposición generados por cualquiera de las causas anteriormente indicadas o por otras que pudieran producirse, se disfrutarán preferentemente en periodos de baja actividad y de acuerdo entre la Dirección y el trabajador, quienes lo comunicarán puntualmente al departamento de Administración de Personal.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

Sin pérdida de retribución, se concederá licencia al personal para faltar al trabajo, previo aviso y justificación documental, por las causas y el tiempo que a continuación se detalla:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

Cuando por motivos de los apartados anteriormente citados, se ha de realizar desplazamientos de larga distancia, el plazo será de 4 días.

c) Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de residencia habitual.

e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en este ARTÍCULO serán tanto los consanguíneos como los afines, hasta 2.º grado de ambos.

g) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios reconocidos por el Ministerio de Educación

Podrán concederse permisos por motivos particulares, siempre y cuando lo autorice el superior inmediato y el Director de la función, los cuales a su vez acordarán con el interesado el momento de su recuperación, que deberá fijarse en un plazo máximo de 30 días.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales, para el personal que haya trabajado la totalidad del año, el resto del personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, que se disfrutarán con carácter preferente durante los meses de Julio a Septiembre, retribuidos a salario Base Grupo y Nivel, Antigüedad y Complemento Personal y previo acuerdo con la Dirección, o en otros periodos del año. En este caso la duración de vacaciones no podrá ser inferior

a 7 días ni superior a 15 días naturales. Igualmente se establecerá un periodo de vacaciones en Navidad y Semana Santa que se disfrutará según turnos que se establecen en el Anexo 2 del presente Convenio. La adscripción a tales turnos se efectuará por la empresa, según las necesidades de cada departamento. La Dirección de la Empresa comunicará con dos meses de antelación la fecha de disfrute de estos periodos publicando igualmente una lista en el tablón de anuncios para información del resto del personal.

CAPÍTULO VI

Condiciones salariales

Artículo 24. *Retribuciones.*

24.1 Significado de la remuneración: Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra «remuneración», se entiende por ésta, sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 25. *Incremento salarial.*

Con efectos 1 de enero de 2003 los conceptos de la nómina a 31 de diciembre de 2002, una vez revisado y actualizado el efecto del IPC real en los términos que preveía el Convenio anterior se incrementarán en un 2,5%.

Artículo 26. *Cláusula de revisión salarial.*

En el supuesto de que el IPC real para el conjunto del año 2003, constatado por el INE u organismo análogo que lo sustituya sea superior al 2% (IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales para el año 2003), se efectuará una revisión salarial con efectos 1 de enero de 2004, en la diferencia existente entre el IPC real y el IPC previsto (2%), aplicable sobre todos los conceptos salariales en la cuantía que tenían a 31 de diciembre de 2003.

Artículo 27. *Conceptos retributivos.*

27.1 Estructura salarial: Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de Valeo Service España, Sociedad Anónima, son los siguientes:

1. Salario Base Grupo Nivel (SBGN).
2. Complementos salariales.

2.1 Personales:

- a) Complemento Personal (CP).
- b) Antigüedad: Que podrá desglosarse en:

Antigüedad Grupo (AG) y
Complemento Personal Antigüedad (CPA).

2.2 De cantidad o calidad de trabajo:

- a) Plus de Asistencia (PA).
- b) Incentivo Ventas (PV).
- c) Incentivo Prima SPV.

2.3 Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

27.2 Salario base de Grupo y Nivel (SBGN):

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su clasificación profesional y su ubicación en el nivel correspondiente, estando constituido por la cuantía que para cada grupo y nivel figura recogido en el anexo III del presente Convenio Colectivo y se abonará anualmente en catorce pagas.

27.3 Complemento Personal (CP): Este concepto incorporará las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal más beneficioso que a título individual tienen los trabajadores afectados por el presente

Convenio como consecuencia de las condiciones laborales que mantenían con anterioridad a la firma del mismo, así como aquellas cantidades que viniera abonando la empresa o abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria.

27.4 Antigüedad Grupo (AG) y Complemento personal de antigüedad (CPA): Por cada cuatrienio que el trabajador permanezca en servicio en la empresa se abonarán los importes correspondientes según la tabla por grupos profesionales que a continuación se establece:

Con efectos 01/01/03 se aplicarán los valores que a continuación se detallan:

Grupo profesional	Cuantía al mes
Grupo Profesional I	53,91 Euros
Grupo Profesional II	40,19 Euros
Grupo Profesional III	37,36 Euros
Grupo Profesional IV	31,98 Euros
Grupo Profesional V	31,81 Euros
Grupo Profesional VI	31,81 Euros
Grupo Profesional VII	31,81 Euros

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos hubieran percibido una cuantía superior por cuatrienio a la fijada en el presente artículo, continuarán manteniendo a título personal el derecho a percibir tal cuantía en los sucesivos cuatrienios que devenguen. Dicha cuantía de carácter personal se devengará por el concepto específico de «Complemento Personal Antigüedad».

El cuatrienio se abonará en catorce pagas desde el momento en que se cumpla el período de permanencia en la empresa.

27.5 Plus de Asistencia (PA): Se establece un plus de asistencia condicionado a unos límites de horas de ausencia, respecto a las horas teóricas de presencia de cada período de liquidación de nómina (del 1 al 30 de cada mes). Los valores de este plus son los siguientes:

- Hasta el 2% de absentismo: 30,01 Euros.
- Hasta el 2,5% de absentismo: 22,49 Euros.
- Hasta el 3% de absentismo: 16,17 Euros.
- Hasta el 4% de absentismo: 11,41 Euros.
- Más del 4% de absentismo: 0 Euros

Se computarán como asistencia, las licencias retribuidas especificadas en el artículo 22 del Convenio Colectivo, con la excepción de la letra g), y en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social.

27.6 Plus de Nocturnidad: La hora de nocturnidad (a partir de las 22 horas) se pagará con el siguiente criterio:

$$\text{Base de cálculo: } \frac{(\text{SBGN} + \text{CP}) \text{ anual}}{425/8}$$

El porcentaje de incremento a aplicar sobre dicha base será 22.3% con un límite de 1,37 euros.

Artículo 28. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a un anticipo equivalente a lo devengado en el momento de solicitarlo, a descontar en la siguiente liquidación mensual de salarios.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 29. *Préstamos personales.*

Se establece que durante la vigencia de este Convenio los préstamos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

- a) La cantidad máxima por persona que podrá ser solicitada queda fijada en 3 mensualidades netas, estableciendo un máximo de 6.000 euros y a devolver en el período máximo de un año desde la fecha de entrega.
- b) El fondo que se establece para estos préstamos, queda fijado en la cantidad de 30.000 euros, constituyéndose una reserva adicional de 6.000 euros que se utilizará para préstamos de urgencia.

c) Para la concesión de los préstamos se deberá tener como mínimo un año de antigüedad y siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el presente artículo bastará la autorización del Director de RRHH.

La solicitud de préstamos de urgencia será estudiada por la Comisión Mixta y será necesaria la firma de dos miembros de la misma, uno por la parte social y otro por la parte empresarial

d) Desde la amortización de un préstamo hasta la petición de otro, deberá transcurrir un mínimo de seis meses.

Se juzgarán preferentes los préstamos, que cumpliendo los requisitos generales, concurren en algunas de las siguientes circunstancias:

1. Existencia de alguna enfermedad, bien en el empleado o en algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social.

2. El nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge,

3. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.

4. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado

5. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

En caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias se considerará preferencialmente y por este orden, las condiciones de:

1. No haber sido beneficiario de un préstamo con anterioridad.

2. Haber amortizado el préstamo con anterioridad al otro empleado.

3. Tener mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 30. *Ayuda de estudios.*

La Dirección de la Empresa fomentará la formación profesional de su personal, y en este sentido consignará en su presupuesto anual un fondo de 4.056 Euros para ayuda de estudios.

Tal fondo será aplicable a:

a) Estudios superiores e idiomas, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que el trabajador tenga asignada o faciliten la posible promoción dentro de los puestos de la Empresa.

b) COU, BUP, EGB y Formación Profesional.

La cuantía de la ayuda será del 100% de la matrícula y mensualidades de los estudios, con un máximo de 451 Euros. por trabajador, debiendo acreditarse el gasto efectuado.

Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda por estudios, que acredite mediante certificación fehaciente, la eficiencia de los mismos al término del curso en que se encontraba matriculado.

Artículo 31. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una póliza colectiva de Seguro de Vida con indemnizaciones de 19.313. Euros en caso de muerte natural, 38.626 Euros en caso de muerte por accidente y 57.938 Euros en caso de muerte por accidente de circulación.

La Dirección de Recursos Humanos asumirá la gestión de las indemnizaciones correspondientes, en caso de siniestro.

Artículo 32. *Subvención para comida.*

La subvención para comida se regulará entre la parte social y la parte empresarial, por cada día laborable trabajado en jornada partida.

Se establece una subvención de 7,81 Euros, excepto cuando se devenguen dietas de comida.

Para todo el personal afecto al Centro de Distribución de Getafe, el sistema de abono será por medio de vales.

Artículo 33. *Ayuda escolar y guarderías.*

En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la Empresa aportará las cantidades siguientes de 111,29 Euros. por hijo menor de 18 años cumplidos en el período de vigencia de este Convenio, previa justificación. Esta ayuda se incluirá en la nómina de Septiembre.

Artículo 34. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del INSS con esta calificación, o que tengan a su cargo familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, beneficiarios de dichas prestaciones percibirán una prestación complementaria de 136,32 Euros

Artículo 35. *Obsequio de navidad.*

La empresa concederá un obsequio de Navidad equivalente a 49,08 Euros

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 36. *Asistencia médica.*

La empresa gestionará que a todo el personal le sea efectuado un reconocimiento médico obligatorio, al menos una vez al año. Asimismo, toda persona que no desee realizar dicho reconocimiento médico, deberá notificarlo por escrito, conforme al modelo establecido por la Dirección de RRHH.

CAPÍTULO IX

Reglamento de régimen interno

Artículo 37. *Facultad disciplinaria.*

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 artículos siguientes:

Artículo 38. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o habitualmente.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público y a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5. Las discusiones con compañeros de trabajo aunque no se produzcan en presencia de público.

6. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa.

7. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales

8. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta grave.

9. Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.

10. La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.

11. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.

12. No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

13. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.

14. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.

15. Aparcar el vehículo fuera de las zonas asignadas o hacerlo incorrectamente con carácter habitual.

16. No someterse a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

17. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta muy grave.

2. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

5. La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.

6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. El quebrantamiento del secreto profesional.

8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

9. Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

10. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta muy grave.

11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

12. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

13. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no-utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

14. Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo.

15. Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización. Si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

16. Pasar lista recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aun fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.

17. Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, sería considerada falta muy grave.

18. Escribir letreros en las paredes del centro de trabajo, sean oficinas, retretes, etc.

19. Encubrir al autor/es de faltas consideradas graves o muy graves.

20. Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.

21. El incumplimiento de las Normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

22. Los malos tratos que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste es absuelto, posteriormente, de los cargos que le hubieran imputado.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, cometidos fuera de la Empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o *in-itinere*.

6. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, sin la debida autorización.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

12. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Las frecuentes e injustificadas riñas o peticiones con los compañeros de trabajo.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

15. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.

16. Tomar, usar productos o artículos del centro de trabajo o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

17. Ocultar o falsear datos de trascendencia laboral, fiscal u otros que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

18. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

19. Las faltas consideradas como graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.

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

21. Las actividades antisindicales de cualquier índole o aquellas que impidan o coarten los derechos de representación de los trabajadores legalmente atribuidas.

22. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 42. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta muy grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Artículo 43. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Despido.

Artículo 44. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 45. *Asambleas.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a seis horas anuales para la celebración de asambleas. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicadas con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Compañía, indicando en la comunicación el orden del día.

CAPÍTULO XI

Legislación supletoria

Artículo 46.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas de general aplicación, sin que en ningún caso resulten aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial o local, aunque los mismos dispongan su aplicación genérica.

Disposición transitoria.

Con objeto de asegurar la calidad en la producción, la empresa continuará con la política de estabilidad en el empleo mediante el fomento de la contratación de carácter indefinido, en función de la evolución de la actividad.

ANEXO 1

Equivalencia grupo-funciones profesionales

Grupo profesional	Nivel	Colectivos funcionales		
		Profesionales centro de distribución	Técnicos y profesionales de organización y gestión	Cuadros técnicos y directivos
I	1			Directores.
II	1		Asesor comercial.	Responsable de Departamento (Tesorería, Contabilidad, Control de Gestión, Desarrollo Calidad Interno, Explotación, Desarrollo de Sistemas, Resp. Category Management, Resp. Comunicación, Resp. Valeo Team Service) o de Mercado (Traditional, VI, Término y Nueva Distribución).
III	1		Ingenieros Formación y Soporte Técnico Climatización, Técnico Trade MK, Gestor de flujos, Category Management.	Responsable Gestión Clientes, Gestor de Flujos, Resp. Métodos y SPV, Resp. Calidad Almacén, Category Management, Responsable de Administración de Personal, Responsable de Formación y Desarrollo.
IV	1		Delegados Comerciales, Adjunto Resp. Control de Gestión, Analista.	Analista.
	2		Resp. Administrativo Ventas, Resp. Administrativo Export, Administrativo Tesorería, Contable, Facturación, Resp. Operaciones Almacén, Asistente de Dirección, Técnico de formación y Apoyo Técnico.	
	3		Administración de Dirección Comercial, Supervisor Almacén, Control Inventarios Almacén.	
V	1	Especialista 1 grado.	Administrativo Customer Service, Administrativos Dept. Comercial, Compras Generales. Operador informática.	
	2	Especialista 2 grado.	Administrativo de Gestión Clientes, Administración Almacén, Garantías Calidad.	
	3	Especialista 3 grado.	Administrativo.	
VI	1	Especialista en formación entre 2 y 3 años.	Administrativo en formación entre 2 y 3 años.	
	2	Especialista en formación entre 1 y 2 años.	Administrativo en formación entre 1 y 2 años.	
	3	Especialista en formación entre 0 y 1 año.	Administrativo en formación entre 0 y 1 año.	
VII		Auxiliar operario.	Auxiliar administrativo.	

Anexo 2: CALENDARIO LABORAL 2003 ALMACEN

ENERO 19						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO 20						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2		
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

MARZO 20						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 18						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

MAYO 18						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO 20						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JULIO 22						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AGOSTO 20						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE 22						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE 17						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Des. abor. INSS	Días apertura	Buenos	Fines semana	Fiestas oficiales	Remesas y Esp.	Vacaciones	Idem
Enero	19	21	8	2			31
Febrero	20	20	8	1			28
Marzo	20	20	10	1			31
Abril	18	20	8	2	2		30
Mayo	18	19	9	3			31
Junio	20	20	9	1			30
Julio	22	23	8		1		31
Agosto	0	20	10	1		20	31
Septiembre	22	22	8				30
Octubre	23	23	8				31
Noviembre	20	20	10				30
Diciembre	17	21	8	2	4		31
Total Días	219	249	104	12	7	20	365

30 días naturales, que se disfrutará con carácter preferente durante los meses de Julio a Septiembre

Minutos jornada: 7 horas, 55 minutos	1.733,7
1 día de Libre Disposición a disfrutar en Octubre	7,917
total jornada Efectiva	1.725,8
HORAS CONVENIO	1730,00
HORAS PENDIENTES	4,2
Total Días Laborales Calendario	218
Total Días Apertura Centro	249

1 Enero	
6 Enero	
19 Marzo (San José)	
17 de Abril (Jueves Santo)	
18 de Abril (Viernes Santo)	
1 de Mayo	
2 de Mayo (Comunidad)	
15 de Mayo (fiesta local de Madrid)	
9 de Junio (fiesta local de Getafe)	
15 Agosto (Asunción de la Virgen)	
1 de Noviembre (Todos los Santos)	
6 Diciembre (Constitución Española)	
8 de Diciembre (Inmaculada concepción)	
25 Diciembre (Natividad del Señor)	

Horarios de trabajo: ALMACEN
 Jornada de 7:45 minutos desde el 07/01/03 al 31/11/03.
 Desde el 1/1/03 hasta el 31/11/03 el horario de trabajo será el siguiente:
 1 turno: 07:00 a 15h 10
 2 turno: 15:00 a 23h10

Se establecerán turnos de verano de forma que se asegure el servicio durante el mes de agosto

Aquellos trabajadores que llegado el mes de octubre tengan pendientes de disfrutar todos o algunos de los días de vacaciones, deberán comunicarlo a su Dirección y a la Dirección de RH antes del 6 de dicho mes, las fechas previstas para su disfrute. Se acuerda que dichos días deberán disfrutarse dentro del Año Natural, y en caso contrario, no podrán acumularse a años posteriores.

Nota: Cada departamento/servicio deberá asegurar una presencia operativa tanto en períodos vacacionales como en puentes y Jornadas especiales. Valeo

El personal que haya trabajado desde el 1 de enero de 2003, tendrá derecho a disfrutar de:

JORNADAS ESPECIALES DE VALEO:

FIESTA ESPECIAL NAVIDAD: 24 Y 31 DICIEMBRE.

TURNO DE NAVIDAD: 1 Turno: 23 y 23 Diciembre

2 Turno: 29 y 30 Diciembre

DIAS PUENTE: 3

FIESTA ESPECIAL (Semana Santa): Turno 1: 15 y 16 de Abril.

Turno 2: 21 y 22 de Abril

FIESTAS ESPECIALES DE VERANO: DÍA NÚMERO 31 DE VACACIONES A DISFRUTAR EN JULIO, AGOSTO O SEPTIEMBRE dependiente del turno de vacaciones de cada trabajador

En todos los días anteriormente citados (jornadas especiales Valeo) se garantizará la presencia de personal suficiente para organizar un turno de reten.

Fiesta Locales se disfrutarán los días:

1) 15 de Mayo FIESTA LOCAL DE MADRID

2) 9 de Junio LOCAL DE GETAFE

Anexo 2: CALENDARIO LABORAL 2003 OFICINAS

dis. labor. 8h27	dis. labor. 8h27	dis. labor. 8h27	Libre apertura	puentes	meses semana	festas oficiales	Novidad F.Esp.	Vacaciones	Total
19	19	19	21	2	8	2			31
Febrero	20	20	20		8				28
Marzo	20	20	20		10	1			31
Abril	18	18	20		8	2	2		30
Mayo	18	18	19	1	9	3			31
Junio	9	11	20		9	1			30
Julio	0	22	23		8		1		31
Agosto	0	0	20		10	1		20	31
Septiembre	12	10	22		8				30
Octubre	23	20	23		8				31
Noviembre	20	20	20		10				30
Diciembre	17	43	21		8	2	4		31
Total Dias	176	43	249	3	104	12	7	20	365
Minutos jornada 6 horas 20 minutos	372,3								
Minutos jornada 8 horas 25 minutos	1.481,3								
TOTAL JORNADA	1.753,7								
3 dias de Libre Disposición	25,2								
total Jornada Electiva	1.728,4								
HORAS CONVENIO	1730,00								
HORAS PENDIENTES	1,6								
Total Dias Laborales Calendario	216								
Total Dias Apertura Centro	249								

Vacaciones: 30 dias naturales que se disfrutaran con caracter preferente durante los meses de Julio a Septiembre.

Horarios de trabajo. OFICINA
Jornada de 8h25 minutos desde el 01/01/03 al 13/06/03 y desde el 15/09/03 hasta el 31/12/03.
Entrada: 08:00 a 13:30 y de 14:30 a 17:25

Jornada de 6h20 minutos desde el 16/06/03 al 12/09/03
Entrada: 08:00 a 14:35 (incluido 15 minutos de descansos)
Se establecerán turnos de verano de forma que se asegure el servicio durante el mes de agosto

En los puentes, las presencias se establecerán según las necesidades de cada Dirección, asegurándose siempre un nivel de servicio, que se compensara con 2 días de vacaciones por cada puente trabajado.

Aquellos trabajadores que llegado el mes de octubre tengan pendientes de disfrutar todos o algunos de los días de vacaciones deberán comunicar a su Dirección y a la dirección de R.R.HH antes del día 6 dicho mes las fechas previstas para su disfrute. Se acuerda que dichos días deberán disfrutarse dentro del año natural y, en caso contrario, no podrán acumularse a años posteriores

MARZO							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

JUNIO							9
L	M	X	J	V	S	D	
1	2						
3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

SEPTIEMBRE							12
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

DICIEMBRE							17
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

Nota: Cada departamento (servicio) deberá asegurar una presencia operativa tanto en periodos vacacionales como en puentes y Jornadas especiales Váleo

FEBRERO							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

MAYO							16
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

AGOSTO							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

NOVIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

El personal que haya trabajado desde el 1 de enero de 2003, tendrá derecho a disfrutar de:

JORNADAS ESPECIALES DE VALEO:

FIESTA ESPECIAL (VALEO): 24 Y 31 DICIEMBRE
TURNO DE VALEO:
1 Turno: 22 y 23 Diciembre
2 Turno: 29 y 30 Diciembre

DÍAS PUENTE: 3

FIESTA ESPECIAL (Semanas Santa): Turno 1: 15 y 16 de Abril.
Turno 2: 21 y 22 de Abril

FIESTAS ESPECIALES DE VERANO: DÍA NÚMERO 31 DE VACACIONES A DISFRUTAR EN JULIO, AGOSTO O SEPTIEMBRE dependiendo del turno de vacaciones de cada trabajador

En todos los días anteriormente citados (Jornadas especiales Valeo) se garantizará la presencia de personal suficiente para organizar un turno de retén.

DÍAS DE JORNADA INTENSIVA

Por decisión del trabajador, y de forma voluntaria, esta jornada intensiva podrá disfrutarse durante el número de 43 viernes a lo largo del año, a cambio de su disfrute en los meses de Junio a Septiembre

Fiesta Locales se disfrutarán los días:

- 1) 15 de Mayo, FIESTA LOCAL DE MADRID
- 2) 9 de Junio, LOCAL DE GETAFE

Fiestas Oficiales						
1 Enero						
6 Enero						
19 Marzo (San José)						
17 de Abril (Jueves Santo)						
16 de Abril (Viernes Santo)						
1 de Mayo						
2 de Mayo (Comunión)						
15 de Mayo (fiesta local de Madrid)						
9 de Junio (fiesta local de Getafe)						
15 Agosto (Asunción de la Virgen)						
1 de Noviembre (Todos los Santos)						
6 Diciembre (Constitución Española)						
8 de Diciembre (Inmaculada concepción)						
25 Diciembre (Nacimiento del Señor)						

ANEXO 3

Tabla de salarios base por grupos y niveles

Grupo	Niveles	Salario base Grupo/Nivel
I	—	32.187,96
II	—	25.750,36
III	—	22.531,56
IV	1	19.634,65
	2	18.669,01
	3	17.703,37
V	1	16.737,73
	2	16.254,92
	3	15.772,11
VI	1	15.128,33
	2	14.806,46
	3	14.484,57
VII	—	10.943,90

14762 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (AESA).*

Advertidas erratas en la inserción de la Resolución de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Zardoya Otis, S.A., y Ascensores Eguren, S.A. (AESA), publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 145, de fecha 18 de junio de 2003, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 23452, columna izquierda, Artículo 11. Enfermedad y accidente. En el cuarto párrafo, última línea. Donde dice: «... del trabajador y con el límite de 18 meses.», debe decir: «... del trabajador y con el límite máximo de 18 meses.»

En la página 23454, columna derecha, Artículo 26. Antigüedad, pluses y horas extraordinarios. En el punto 4) Plus de Insularidad, penúltima línea. Donde dice: «En caso de que el trabajador dejar de residir en dichas Islas, este Plus desaparecerá», debe decir: «En caso de que el trabajador dejara de residir en dichas Islas, este Plus desaparecerá».

En la página 23459, columna derecha, Disposición Adicional III. Empleo. En el 3^{er} párrafo, 2.^a línea. Donde dice: «... contratos por causas objetivas (art. 52 E.T.) y la Dirección se compromete ...», debe decir: «... contratos por causas objetivas (art. 52 E.T.), la Dirección se compromete ...».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

14763 *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2003, de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y la Junta de Galicia, para la financiación y ejecución del Plan de Infraestructura rural para Galicia, a desarrollar en los municipios afectados por las consecuencias del accidente del buque Prestige.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y

del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado, del Protocolo suscrito entre el Gobierno de Navarra y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y la Xunta de Galicia, para la financiación y ejecución del Plan de Infraestructura rural para Galicia, a desarrollar en los municipios afectados por las consecuencias del accidente del buque Prestige, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 23 de junio de 2003.—La Secretaria General, Isabel García Tejerina.

ANEXO

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y la Xunta de Galicia, para la financiación y ejecución del Plan de Infraestructura rural para Galicia, a desarrollar en los municipios afectados por las consecuencias del accidente del buque Prestige

En Vigo, a 25 de abril de 2003.

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. Miguel Arias Cañete, Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 561/2000, de 27 de abril, por el que se dispone su nombramiento, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de acuerdo con la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Y de otra parte, el Excmo. Sr. D. Manuel Fraga Iribarne, Presidente de la Xunta de Galicia, en virtud del Real Decreto 1408/2001, de 10 de diciembre, por el que se dispone su nombramiento, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere el Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, y las Leyes del Parlamento de Galicia de 22 de febrero de 1983, 20 de octubre de 1988 y 4 de octubre de 1989.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente para la suscripción del presente Convenio de Colaboración y a tal efecto:

EXPONEN

Primero.—Que la Xunta de Galicia, a propuesta de la Consejería de Política Agroalimentaria y de Desarrollo Rural, ha elaborado un Plan de Infraestructura Rural para Galicia, en el que se planifican, entre otras actuaciones las relativas a vías rurales de su litoral de titularidad pública.

Segundo.—Que en dicho Plan se proponen actuaciones específicas de rehabilitación de las vías rurales más deterioradas, tanto por los últimos temporales como por el uso reiterado de maquinaria pesada en las zonas más directamente afectadas por los vertidos de fuel, que ha supuesto que las vías rurales hayan quedado intransitables.

Tercero.—Que también se incluyen en el citado Plan, actuaciones de mejora y recuperación de las vías de comunicación rurales de los Ayuntamientos costeros, en los que ha incidido de manera generalizada la crisis económica derivada de los efectos del accidente del buque «Prestige», con objeto de iniciar un lanzamiento económico y social de los citados territorios, siendo igualmente precisa la apertura de nuevas vías de comunicación rural para facilitar dichas tareas de limpieza y transporte.

Cuarto.—Que el Consejo de Ministros del día 24 de enero, celebrado en A Coruña, aprobó el Plan Galicia, en el que se contemplan medidas paliativas e iniciativas para reactivar la economía gallega e impulsar su crecimiento económico, con el fin de lograr la recuperación socioeconómica de las zonas afectadas.

Quinto.—Que en aplicación del citado Acuerdo de Consejo de Ministros, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (en adelante, MAPA), ha decidido contribuir a la financiación de parte de las actuaciones relativas a vías rurales incluidas en el Plan de Infraestructura Rural para Galicia.

De conformidad con lo expuesto, y en el ejercicio de sus respectivas competencias, las partes reunidas acuerdan formalizar el presente Convenio de Colaboración, de conformidad con las siguientes,