

ANEXO

Fondo de previsión

Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (Plan XXI), con una aportación anual de 35.000 pesetas, como cuota constante, en 1996, y 40.000 pesetas a partir de 1997.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la empresa dejará de hacer aportaciones a la misma eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

10042 *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», establecimiento financiero de crédito.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», establecimiento financiero de crédito (número de código 9009762), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«VOLKSWAGEN FINANCE, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO**

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», establecimiento financiero de crédito.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en «Volkswagen Finance, Sociedad Anónima», establecimiento financiero de crédito, excepto al personal directivo, titulados superiores y asimilados.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999.

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

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

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

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

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

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

La Comisión quedará constituida a instancia de cualesquiera de las partes, conviniéndose en el seno de la misma la regulación de su funcionamiento.

CAPÍTULO II

Jornada y vacacionesArtículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual de la plantilla de todos los centros de trabajo en la empresa, para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio, y con independencia de su categoría profesional, será de mil setecientas treinta y seis horas efectivas de trabajo en 1997, y mil setecientas veintiocho horas efectivas de trabajo en los años 1998 y 1999, que se distribuirán entre doscientos diecisiete días de trabajo durante cada uno de los citados años de vigencia del Convenio.

Sede central:

Pausa comida: Cuarenta y cinco minutos.

Jornada continuada de verano: Once semanas.

Flexibilidad:

Entrada mañana: Ocho a nueve horas.

Entrada tarde: Catorce quince a quince quince horas.

Red comercial:

Pausa comida: Dos horas de pausa para comida, comprendiendo de lunes a viernes en jornada laboral completa, pudiendo mantener una hora treinta minutos los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla.

Jornada continuada de verano: Julio y agosto, o entre el 15 de julio y 15 de septiembre, si la atención al cliente o las circunstancias locales así lo aconsejan.

Esta jornada se podrá ampliar en cinco días laborables cuando, con motivo de las fiestas locales, no se menoscabe la atención al cliente.

Flexibilidad: Entrada mañana, ocho treinta a nueve horas.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 9. *Turnos.*

Para los trabajadores de gestión telefónica de recobro, la jornada laboral anual se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de prestación de trabajo, en turnos de mañana y tarde.

Artículo 10. *Jornada de servicios especiales.*

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

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

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

Operaciones: Hasta dos trabajadores.

Sistemas: Hasta tres trabajadores.

Red comercial: Sábados y festivos locales y autonómicos.

Centros de operaciones: Hasta dos trabajadores.

Delegaciones: Hasta dos trabajadores.

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

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

c) La prestación de servicio en régimen de turnos el sábado en la unidad de gestión telefónica de recobro de la sede central.

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

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

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

Veintiún días naturales entre cada servicio de guardia.

Cuatro meses entre cada desplazamiento mensual.

Artículo 11. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Artículo 12. *Permisos.*

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

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

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 13.

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

Artículo 14. *Valoración de puestos de trabajo.*

En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Calificación de puestos de trabajo, formadas por los representantes de la empresa, que tendrán las siguientes funciones principales:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, conforme al procedimiento de calificación de puestos de trabajo.

2. Elegir o elaborar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo en base al cual se valorarán los puestos para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.

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

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

Artículo 16.

Se establece una clasificación en dos grupos que comprende cada una de las categorías siguientes:

Grupo A) Técnico en todas sus especialidades.

Grupo B) Oficial en todas sus especialidades.

Auxiliar administrativo.

Artículo 17. *Especialidades.*

Con el fin de que el personal esté lo mejor capacitado posible para la realización de su cometido, se establecen las especialidades contenidas en el artículo siguiente, que podrán ser modificadas conforme a las necesidades prácticas, a propuesta razonada de la Comisión de Calificación de puestos de trabajo.

Artículo 18.

Las especialidades dentro de cada uno de los grupos contenidos en el artículo 16, son las siguientes:

Administración.

Comercial.

Contabilidad.

Controlling.

Operaciones.

Recobro.

Recursos humanos.

Servicios.

Sistemas.

Tesorería.

Traductor.

Artículo 19. *Definiciones.*

Técnico: Es el empleado/a que con plenos conocimientos y acreditada experiencia realiza, con manifiesta eficacia y probada cualificación, funciones de cualquier especialidad. Puede supervisar las actividades del personal a su cargo si lo tuviere.

Oficial: Es el empleado/a que actúa a las órdenes de un Jefe, pudiendo ser supervisado por un técnico y posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de cualquier especialidad y desarrolla los cometidos inherentes a la misma.

Auxiliar administrativo: Es el empleado/a que ingresa en la compañía y se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas propias del trabajo de oficina.

Jefe: Es el empleado/a que, procedente de técnico y con la cualificación adquirida, desarrolla cualquier actividad especial, a las órdenes de un Gerente o de un técnico de grado superior o asimilado, y está encargado de orientar, dirigir y dar cohesión a una sección o unidad administrativa, distribuyendo el trabajo, resolviendo las dudas que se le planteen, coordinando y controlando el trabajo de los técnicos, oficiales y auxiliares administrativos que de él dependan, respondiendo no sólo de su trabajo sino también del de los demás.

Secretario/a: Es el empleado/a que, con carácter exclusivo o predominante, asiste a un directivo, manteniendo actualizada su agenda de trabajo, atendiendo el teléfono y las visitas, recibiendo y contestando la correspondencia, elaborando informes, sirviéndose de los medios informáticos y técnicos, llevando el archivo de toda la documentación, debiendo, en su caso, expresarse en alemán o inglés.

Cuando al definir cada una de las denominaciones precedentes se alude a la especialidad, se refiere a la relación contenida en el artículo anterior.

Las definiciones anteriores podrán ser modificadas, parcial o totalmente, por acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores, siempre que no menoscabe los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO V

Plantillas, promoción, formación

Artículo 20. *Plantillas.*

Durante el primer trimestre de cada año se dará a conocer a los representantes de los trabajadores las plantillas y el registro general de personal de cada centro con especificación de los datos personales y profesionales de cada trabajador.

Artículo 21. *Ingresos y período de prueba.*

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

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

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

Artículo 22. *Provisión de vacantes.*

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

a) Para puestos de Jefe y Secretaria su cobertura será de libre designación de la empresa.

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

Si ello no fuera posible, provisional y preferentemente con trabajador de inferior categoría, siguiéndose en este caso lo estipulado en el artículo siguiente.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

El sistema de ascensos que se establece en este Convenio descansa en la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto, valoradas:

a) Mediante una prueba de idoneidad o concurso para acceder a los puestos de Oficial en todas sus especialidades.

b) Mediante un sistema de evaluación continuada para acceder a los puestos de técnico en todas sus especialidades, de donde, necesariamente, procederán los de Jefe.

Una Junta de Evaluación, con representación paritaria, se encargará de establecer las bases de la convocatoria del concurso, así como de programar y diseñar la acción formativa, según la especialidad de que se trate, recabando, en su caso, la colaboración de expertos, duración y evaluación de los asistentes.

Artículo 24.

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

Artículo 25.

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

Artículo 26.

El ingreso del exterior, el ascenso, o destino a la categoría de Técnico superior (licenciados y asimilados) es de libre designación de la empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante

de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

Artículo 27. *Formación.*

La empresa no sólo promoverá y realizará cursos individuales que sean necesarios para el desarrollo y consecución de sus objetivos, sino también preparará cursos, a petición de trabajadores interesados, con carácter previo a un concurso, o de adquisición o actualización de conocimientos para desarrollar un cometido en cualesquiera de las especialidades contenidas en este Convenio.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 28.

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

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

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

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

Artículo 29.

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

Categoría	Nivel	Sueldo año 1997 — Pesetas
Grupo B:		
Auxiliar	A	146.681
	B	153.261
Oficial	C	159.862
	A	163.953
	B	170.652
	C	177.520
	D	184.503
	E	187.084
	F	194.381
	G	202.074
	H	211.437
I	219.992	
Grupo A:		
Técnico	A	213.578
	B	222.134
	C	233.308
	D	245.952
	E	257.933
	F	269.799
	G	281.063
	H	291.934
	I	302.807
	J	313.650

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

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

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

Las correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre se establecen en la cuantía de una mensualidad del salario fijado en el artículo 29 vigente en el momento de su vencimiento.

La del mes de septiembre será igual al 62,30 por 100 de una mensualidad del salario fijado en el artículo 29 vigente en el momento de su vencimiento.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado.

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

Artículo 31. Antigüedad.

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

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

Artículo 32.

La cuantía de los trienios para el año 1997 será la siguiente:

Número	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
1	1.523	23.794
2	3.556	55.555
3	6.078	94.957
4	8.601	134.373
5	11.638	181.820
6	14.676	229.283
7	18.208	284.464
8	21.741	339.660
9	25.273	394.840
10	28.807	450.052

El pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre, con los importes definidos anteriormente y los mismos porcentajes señalados en el artículo 30.

Artículo 33.

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

Artículo 34. Complemento protección familiar.

Consistente en la percepción por el trabajador de la cantidad de 356 pesetas mensuales, que se satisfarán por cada hijo menor de dieciocho años a cargo del beneficiario que figure en el correspondiente documento de la Seguridad Social.

Artículo 35. Prestación servicios especiales.

El personal que preste los servicios contenidos en el artículo 10 percibirá durante la vigencia del Convenio la cantidad de 13.260 pesetas y día de descanso compensatorio para cada día de trabajo de ocho horas, y proporcionalmente en función de horas realizadas en los servicios de guardia, y 12.240 pesetas mensuales por la prestación de servicios en régimen de desplazamiento horario.

Artículo 36. Trabajo nocturno.

Los trabajadores que realicen trabajos nocturno percibirán durante la vigencia del Convenio un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período en la cuantía de 261 pesetas/hora.

Artículo 37. Revisión salarial año 1998.

Con efectos a partir de 1 de enero de 1998, los conceptos retributivos que a continuación se relacionan, se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el siguiente porcentaje:

Sueldo: 0,73 por 100.

Antigüedad: 0,73 por 100

Subvención comedor: 3,16 por 100.

Complemento personal sede central: 3,16 por 100.

Complemento protección familiar: 3,16 por 100.

Ayuda escolar: 3,16 por 100.

La gratificación extraordinaria del mes de septiembre para el año 1998 será igual al 100 por 100 de una mensualidad del salario fijado en el artículo 29, vigente en el momento de su vencimiento.

Artículo 38. Revisión salarial año 1999.

Con efectos a partir de 1 de enero de 1999, cada uno de los conceptos retributivos contenidos en el artículo 37 se incrementarán en un 2,75 por 100, siendo la gratificación extraordinaria del mes de septiembre igual a la que figura en el artículo anterior.

Artículo 39. Pago mensual.

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

CAPÍTULO VII**Productividad e incentivos****Artículo 40. Productividad global.**

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

Artículo 41. Incentivos.

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

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

CAPÍTULO VIII**Instituciones sociales****Artículo 42. Prestaciones por incapacidad temporal.**

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidentes de trabajo, será del 100 por 100 de las cantidades fijadas en los artículos 29 y 32.

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

Artículo 43. Plazo de presentación de bajas por enfermedad.

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en la empresa en el plazo de tres días naturales desde que fueron extendidas.

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

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

Artículo 44. Seguro de accidentes.

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

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

Artículo 45. Seguro de vida.

Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa. A estos efectos, en la situación de incapacidad temporal, cesa el derecho

al percibo del capital asegurado, cuando hayan transcurrido treinta meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

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

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el artículo 46 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a la situación de incapacidad temporal, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

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

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el período de incapacidad temporal, o por el importe vigente en la fecha de finalización de la incapacidad temporal si los efectos se producen después de finalizada la incapacidad temporal. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

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

Artículo 46.

En los años 1998 y 1999 los capitales asegurados del seguro de vida se incrementarán en el 2,1 por 100.

Categoría	Nivel	Capital asegurado - Pesetas
Auxiliar administrativo	A	3.688.661
	B	3.875.171
	C	4.059.417
Oficial	A	4.059.417
	B	4.245.594
	C	4.437.059
	D	4.631.861
	E	4.696.656
	F	4.835.611
	G	5.050.454
	H	5.251.401
	I	5.490.266
Técnico	A	5.251.401
	B	5.490.266
	C	5.802.190
	D	6.150.891
	E	6.485.726
	F	6.817.149
	G	7.093.841
	H	7.397.040
	I	7.701.098
	J	8.003.538

Artículo 47.

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

Artículo 48. Préstamos.

La empresa destina la cantidad de 15.000.000 de pesetas para que los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa puedan satisfacer, durante la vigencia del Convenio, las necesidades propias justificadas o la adquisición de vivienda destinada a domicilio familiar habitual cuando el solicitante carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía del préstamo será de hasta 1.500.000 pesetas, con un plazo de amortización, según su cuantía, entre tres y diez años y con un tipo de interés igual al legal del dinero.

Una Comisión Mixta representativa de las partes regulará por Acuerdo las condiciones de los préstamos.

Artículo 49. Subvención comedor.

Los trabajadores adscritos a la sede central y a los centros de Madrid, Barcelona y Sevilla percibirán 801 pesetas y los de Barcelona y Sevilla 704 y 680 pesetas, respectivamente, por día de prestación de servicio, en régimen de jornada normal.

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

Artículo 50. Prestación minusvalía.

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

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

Artículo 51. Ayuda escolar.

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

Hijos de cuatro y cinco años: 809 pesetas/mes.

Hijos de seis a nueve años: 1.183 pesetas/mes.

Hijos de diez a dieciséis años: 1.344 pesetas/mes.

Esta ayuda escolar:

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

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

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

Artículo 52. Becas.

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

1997: 2.675.684 pesetas.

1998: 2.731.873 pesetas.

1999: 2.789.242 pesetas.

Una Comisión Mixta representativa de las partes regulará, por Acuerdo, la cuantía y condiciones de estas becas o ayuda.

Artículo 53. Revisión médica.

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

Análisis clínicos y electrocardiogramas.

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 54. Faltas.

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

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.

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

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma en comisión de servicio.
4. Falsear datos ante los representantes de los trabajadores si tiene como finalidad conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar o causar desperfectos en máquinas, aparatos o instalaciones de la empresa.
7. Haber recaído sentencia sobre el trabajador por delitos cometidos fuera de la empresa, como robo, hurto, estafa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
8. Dedicarse, sin autorización expresa de la empresa, a trabajos de la misma actividad que ésta.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración hacia los jefes y compañeros o subordinados.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
13. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
14. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
15. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
17. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 55. 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:

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

Cláusula transitoria primera.

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

El quebranto de moneda se deja de abonar porque el riesgo lo asume la empresa.

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

Todos los trabajadores de sede central a quienes se aplique el Acuerdo de 1989 citado anteriormente percibirán la cantidad de 11.827 pesetas en doce mensualidades, como complemento personal para alcanzar la cuantía total reconocida por subvención de comedor.

Cláusula transitoria segunda.

Las categorías profesionales y los niveles salariales reflejados en los artículos 16 y 29 del presente Convenio proceden del I Convenio Colectivo, hecho que se recoge en la siguiente tabla de equivalencia entre las categorías profesionales y niveles salariales contenidos en el I Convenio Colectivo y los que figuran en el II Convenio Colectivo, sin que por este hecho se pueda producir decremento económico alguno.

I Convenio Colectivo			1997
Categoría	Nivel	Sueldo mes — Pesetas	Incremento sueldo mes — Pesetas
Tercera	A	145.705	146.681
	B	152.241	153.261
	C	158.798	159.862
	D	165.450	166.559
Segunda	A	162.862	163.953
	B	169.516	170.652
	C	176.339	177.520
	D	183.275	184.503
Primera	A	178.903	180.102
	B	185.839	187.084
	C	193.087	194.381
	D	200.729	202.074
Primera especial	A	195.232	196.540
	B	202.875	204.234
	C	210.030	211.437
	D	218.528	219.992
Jefe de segunda	A	212.157	213.578
	B	220.656	222.134
	C	231.755	233.308
	D	242.820	244.447
	E	254.722	256.429
	F	266.508	268.294
Jefe de primera	A	233.249	234.812
	B	244.315	245.952
	C	256.216	257.933
	D	268.003	269.799
	E	279.192	281.063
	F	289.991	291.934
	G	300.792	302.807
	H	311.563	313.650
	I	322.327	324.487
	J	333.090	335.322
	K	343.857	346.161

II Convenio Colectivo		
Categoría	Nivel	Sueldo mes — Pesetas
Auxiliar administrativo	A	146.681
	B	153.261
	C	159.862
	D	166.559
Oficial	A	163.953
	B	170.652
	C	177.520
	D	184.503
	E	187.084

II Convenio Colectivo		
Categoría	Nivel	Sueldo mes — Pesetas
Técnico	F	194.381
	G	202.074
	H	211.437
	I	219.992
	A	213.578
	B	222.134
	C	233.308
	D ₁	244.447
	D	245.952
	E ₁	256.429
	E	257.933
	F ₁	268.294
	F	269.799
	G	281.063
H	291.934	
I	302.807	
J	313.650	
K	324.487	

En la tabla de equivalencia que se deja indicada figuran a extinguir no sólo la categoría y los niveles salariales sombreados del I Convenio, sino que expresamente se declaran a extinguir los siguientes niveles salariales del II Convenio: D, correspondiente a la categoría Auxiliar administrativo, y D₁, E₁, F₁ y K, pertenecientes a la categoría de Técnico.

Cláusula transitoria tercera.

Consecuentemente con lo anterior se consideran a extinguir los capitales asegurados correspondientes al año 1997 de las categorías y niveles señalados en la cláusula transitoria segunda, y que son los siguientes:

Categoría	Nivel	Capital asegurado — Pesetas
Auxiliar administrativo	D	4.245.594
Técnico	D ₁	6.113.253
	E ₁	6.447.908
	F ₁	6.779.121
	K	8.305.975

Cláusula adicional.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirán las siguientes comisiones de estudio y negociación entre las partes firmantes:

- Formación.
- Productividad e Incentivos.
- Vehículos de empleados: Financiación y adquisición de usados.

Las conclusiones a las que lleguen estas comisiones serán elevadas a la Comisión Negociadora II de Volkswagen Finance para que su acuerdo se incorpore al articulado como anexo al mismo.

Cláusula final.

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

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

10043 *RESOLUCIÓN de 8 de abril de 1998, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión de los expedientes administrativos correspondientes a los recursos contencioso-administrativos números 6/388/1998 y 6/398/1998, y se emplaza a los interesados en los mismos.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Sexta) se han interpuesto por doña Victoria Bárcena López y

don Juan González López recursos números 6/388/1998 y 6/398/1998, contra la Orden de 11 de noviembre de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de diciembre), por la que se convoca concurso para la provisión de puestos de trabajo de este Departamento (Instituto Nacional de Empleo).

En cumplimiento con lo solicitado por ilustrísimo señor Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, Esta Subsecretaría, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, acuerda la remisión de los expedientes administrativos correspondientes a los recursos contencioso-administrativos en el encabezamiento citados.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas o jurídicas que tuvieran un interés directo en el mantenimiento de la Orden recurrida para que comparezcan y se personen en los autos mencionados ante la referida Sala en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente resolución.

Madrid, 8 de abril de 1998.—El Subsecretario, P. D. (Orden de 21 de mayo de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 27), la Subdirectora general de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social, Cristina Pérez-Prat Durbán.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

10044 *RESOLUCIÓN de 14 de abril de 1998, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación conjunta de las clasificaciones de puestos de trabajo de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.*

Efectuadas por diversas Comunidades Autónomas, en uso de las competencias a ellas atribuidas en el apartado 1 del artículo 159 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre), resoluciones de creación, supresión y clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación nacional. Concedidas, asimismo, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, a petición de las Corporaciones Locales interesadas, todas ellas en municipios con población inferior a 50.000 habitantes o presupuesto inferior a 3.000.000.000 de pesetas, autorizaciones para el desempeño del puesto de tesorería por funcionario de la Corporación debidamente cualificado, con excepción mientras dure esta clasificación de la obligación de convocarlo en concurso de habilitados nacionales.

Adoptados acuerdos por las Corporaciones Locales sobre opción por el sistema de libre designación, en uso de las atribuciones conferidas a las mismas por el artículo 27 del citado Real Decreto 1732/1994, y efectuada la clasificación pertinente de estos puestos por la Comunidad Autónoma correspondiente.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9 y 27.2 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio,

Ha resuelto dar publicidad a las resoluciones de clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, a las de creación y supresión (anexo I), a las resoluciones optando por el sistema de libre designación (anexo II) y a las autorizaciones para el desempeño del puesto de tesorería por personal debidamente cualificado de Corporaciones Locales (anexo III).

Madrid, 14 de abril de 1998.—El Director general, Rafael Catalá Polo.

ANEXO I

Comunidad Autónoma de Andalucía

Almería

Ayuntamiento de Níjar.—Se crea y clasifica un puesto de colaboración de Viceintervención, clase tercera, reservado a la subescala de Secreta-