

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 20 días o despido.

2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 40. *Prescripción de las faltas.*

- Faltas leves: a los 10 días.
- Faltas graves: a los 20 días.
- Faltas muy graves: transcurridos 60 días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 41. *Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.*

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje

Asimismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del Acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud:

Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementada a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se

producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el periodo de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla así como la proporción entre fijos o eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Antidiscriminación.*

A) Cláusulas generales.-Las partes afectadas por este convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.-El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art. 28 del ET, BOE 161, 6/07/2002.

C) Cláusula de género neutro.-En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Tablas salariales para el año 2005

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de antigüedad 1 quinquenio	Plus limpieza ropa (11 meses)
Jefe Superior	1.073,05	15.022,70	42,92	-
Técnico Garante	1.073,05	15.022,70	42,92	-
Jefe 1. ^a	918,63	12.860,82	36,75	-
Jefe 2. ^a	918,63	12.860,82	36,75	-
Supervisor de Servicio . .	803,39	11.247,46	32,14	-
Oficial 1. ^a	803,39	11.247,46	32,14	-
Chófer Aplicador de 1. ^a . .	695,97	9.743,58	27,84	20
Oficial de 2. ^a	695,97	9.743,58	27,84	-
Ayudante de Laboratorio.	695,97	9.743,58	27,84	20
Chófer Aplicador de 2. ^a . .	650,09	9.101,26	26,00	20
Ayudante de Aplicador . .	610,93	8.553,02	24,44	20
Auxiliar	610,93	8.553,02	24,44	-

15351

RESOLUCIÓN de 18 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta del acuerdo de administración del Convenio en aplicación de la previsión contenida a tal efecto en el artículo 58.A) del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentados de trabajo.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de administración del Convenio en aplicación de la previsión contenida a tal efecto en el artículo 58.A) del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para

las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (publicado en el BOE de 19.11.2004), (Código de Convenio n.º 9904625). Acta que fue suscrita el día 14 de julio de 2005, de una parte por las Asociaciones Empresariales AMAT, UNESPA y ASECORE en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales COMFIA-CC.OO. y FES-UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo Resuelve:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 2005.—El Director General, P. S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. AÑOS 2004 A 2007

Acta n.º 8 de la reunión celebrada el día 14 de julio de 2005

En Madrid, en la fecha arriba indicada, en los locales de la c/ Núñez de Balboa, 101, siendo las 11,30 horas, se reúnen las representaciones expresadas al objeto de dar cumplimiento, en actuación de administración de Convenio a las previsiones contenidas en el artículo 58 A) del Convenio Colectivo en vigor, sobre Jubilación, que establece lo siguiente: «Las partes acuerdan que la regulación de este apartado en su redacción literal conforme al Convenio Colectivo 2000-2003, Boletín Oficial del Estado de 21 de marzo de 2001, queda en suspenso hasta tanto el ordenamiento jurídico posibilite, nuevamente, que el Convenio Colectivo pueda establecer en condiciones homogéneas a las referidas, que «a partir de la fecha en que el empleado cumpla los 65 años de edad pueda optar por la jubilación o ser esta decidida por la Empresa».

En consecuencia, una vez que tal modificación normativa ha tenido lugar a través de Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la Comisión Mixta constata que la condición suspensiva se ha cumplido y que, por tanto, procede incorporar nuevamente al Convenio Colectivo la regulación en suspenso que se adapta plenamente a la citada Ley, en especial a su disposición transitoria única, en su redacción literal conforme al citado Convenio Colectivo 2000-2003, en los siguientes términos:

Artículo 58. Jubilación.

«A) Compensación económica vitalicia:»

«1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios no alcancen la denominada "remuneración anual mínima" asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha "remuneración".

A estos efectos, se entenderá por "remuneración anual mínima" la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 80% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95% del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

Para el Grupo Profesional 0 se tomará en consideración lo establecido para el Grupo Profesional I, referido al Nivel retributivo 1.

En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la Empresa.

2. Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en los números 1 y 2 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.»

Finalmente, y conforme a las previsiones al respecto del artículo 58 del Convenio en vigor, las partes procederán a solicitar la publicación en el Boletín Oficial del Estado del acuerdo adoptado, sin perjuicio de su entrada en vigor a partir de su fecha.

15352 RESOLUCIÓN de 18 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las modificaciones de carácter económico y salarial del Convenio colectivo interprovincial de la empresa Unisys España, S.A.

Visto el texto de las modificaciones de carácter económico y salarial del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Unisys España, S.A. (Código de Convenio n.º 9005902), publicado en el BOE de 15 de febrero de 2005, que fueron suscritas con fecha 13 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, 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 de las citadas modificaciones 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, 18 de agosto de 2005.—El Director general, P.S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

TEXTO DEFINITIVO DE LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE UNISYS ESPAÑA, S.A. 2005

Artículo 10.

Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el Artículo 1.º del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de Abril de 2005.

Dicho aumento no será inferior al resultante de aplicar el módulo que a continuación se indica, sobre el importe que como «retribución» constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario tuviese el empleado al 31 de Marzo de 2005.

Módulo de revisión:

Incremento en cómputo anual de 1.111 € lineales por cada trabajador, distribuidos en 14 pagas de 79,36 €.

Artículo 13.

La cuantía actual que figura como salario base al 31 de Marzo de 2005, según la categoría oficial reglamentaria de cada empleado, se verá modificada por la correspondiente que figura en la tabla que a continuación se detalla. El incremento de este concepto se deducirá del que figure como complemento personal voluntario. En ningún caso representará incremento de las percepciones, sino redistribución de las partidas que compongan el salario individual. Por otra parte, la modificación del salario base no tendrá efecto respecto al importe de los quinquenios devengados