

# **Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Años 2000 a 2003**

## **CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente Convenio general será de aplicación a las relaciones laborales de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, así como a los Corredores de Reaseguros y a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, todos ellos definidos conforme a su legislación específica.

Exclusiones:

1. El presente Convenio general no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, número 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).
2. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:
  - a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
  - b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las entidades aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
  - c) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.
  - d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2003, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

3. Prórroga y denuncias: Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2003, el Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

### **Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio general, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones del presente Convenio general forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

## **Artículo 6. Coordinación normativa.**

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

## **Artículo 7. Articulación de la negociación colectiva.**

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del TRET, se establecen a continuación las pautas o criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en el sector.

2. Como regla general, las regulaciones contenidas en el presente Convenio general tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza. En todo caso tienen esta consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores, el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, la ordenación jurídica de faltas y sanciones, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica.

## **CAPÍTULO II**

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

## **Artículo 8. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

. Cuando dos o más empresas afectadas por este Convenio se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas a cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

## **Artículo 9. Productividad, calidad y eficiencia.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:

Elevar la competitividad, la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de servicios.

Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.

La mejora tecnológica.

La formación permanente.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.

La política salarial.

La cualificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:

Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.

Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.

Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.

Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen

puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:

Información previa a los representantes de los trabajadores.

Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

## **CAPÍTULO III**

Sistema de clasificación profesional

SECCIÓN Iª. PRINCIPIOS Y ASPECTOS BÁSICOS

### **Artículo 10. Principios generales.**

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

3. Los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

4. 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.

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, 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, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6. En el contrato de trabajo se acordará entre el trabajador y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

7. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

## **Artículo 11. Aspectos básicos para la clasificación.**

1. Grupo profesional: A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos profesionales:

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía:

Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumirlas decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencias del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir, en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

## 2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente convenio y se agrupan a efectos operativos en dos áreas profesionales:

a) Seguros: Actividades de gestión técnica especializada y actividades de gestión en servicios de carácter general.

b) Sanitaria.

3. El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VI.

## 4. Sistema de clasificación profesional:

4.1 La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la pertenencia a una de las áreas citadas, de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

4.2 El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales, fundamentalmente con base en lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con los contenidos que más adelante se señalan (criterios generales, formación, tareas):

Grupo 0.

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Grupo IV.

## **Artículo 12. Régimen jurídico de los grupos profesionales del área de seguros. Descripción.**

1. Grupo profesional 0: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo profesional I:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de Grado Medio.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a:

Elaboración de notas técnicas.

Cálculo de tarifas en nuevos productos.

Trabajos Técnicos de auditoría.

Análisis e investigación de mercados.

Asesoría legal.

Análisis de sistemas.

Estudios de Organización y métodos.

Asistencia y Prevención Sanitaria.

Prevención, inspección y valoración de riesgos.

Evaluación y análisis de inversiones financieras.

Selección y formación del personal.

Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3 (anexo I).

### 3. Grupo profesional II:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a BUP, FP 2 o similar, o sus equivalentes con arreglo a la LOGSE.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Asesoría Técnica o jurídica de inicio o apoyo bajo supervisión del Personal del Grupo I.

Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.

Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.

Revisión y codificación de solicitudes y proposiciones de seguro y emisión de pólizas.

Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización y producción comercial.

Realización de pagos y operaciones de ingreso y disposiciones de efectivo.

Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas y comprobaciones de saldos.

Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.

Coordinación y responsabilización sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del grupo profesional III como: Manejo de máquinas de servicios generales; vigilancia, portería y recepción; recepción, distribución y salida de correo y material de oficina; limpieza, recados o encargos sencillos; trámites administrativos externos, etcétera.

Trabajos administrativos de personal, de organización y métodos y en general de cuantas funciones componen los procesos ordinarios de la empresa.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4, 5 y 6 (anexo I).

#### 4. Grupo profesional III:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Conducción de vehículos.

Manejo de máquinas como las de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.).

Vigilancia, portería y recepción.

Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.

Recados o encargos sencillos.

Limpieza.

Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.

Transcripción de datos y textos.

Introducción de datos en sistemas mecanizados.

Realización de cobros fuera de oficina.

En el grupo III, y por un máximo de dos años antes de acceder al grupo II, estarán los puestos de teleasistencia y teleoperación de las entidades de asistencia en viaje.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7 y 8 (anexo I).

#### 5. Grupo profesional IV:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como

instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

Formación: Los trabajadores incluidos en este Grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 20 del presente convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector asegurador.

El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

Tareas: Tareas instrumentales básicas y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa aseguradora. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el año de permanencia, en los niveles 9 y 10 (anexo I).

Con carácter general, la permanencia de tres años en el presente grupo profesional, implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años, y el nivel retributivo 9 para el tercer año de permanencia, en su caso.

Si los títulos habilitantes de la contratación son los de Formación Profesional de Técnico Superior (FP 2) o Técnico (FP 1) o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año el nivel retributivo 10, y al segundo el nivel retributivo 9.

Como excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria, superior o de grado medio, la clasificación profesional se realizará en el grupo profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo profesional.

SECCIÓN 3ª. ÁREA SANITARIA Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS MATEPSS

### **Artículo 13. Régimen jurídico de los grupos profesionales del Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el trabajo del personal de las MATEPSS. Descripción.**

Integran estos grupos todo el personal descrito en el presente convenio perteneciente a centros asistenciales y hospitalarios de las MATEPSS que tiene por objetivo específico la prestación sanitaria y las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con carácter general la titulación requerida para cada puesto de trabajo y la regulación de la misma establecen los límites a la movilidad funcional de acuerdo con el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. Grupo profesional 0: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo profesional I. Titulados Superiores: Integran este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado Superior y para cuyo desempeño cuenta con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3 (anexo II).

3 Grupo profesional II. Titulados Grado Medio y asimilados: Integran este grupo profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado Medio, o aquellas que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

Los Técnicos de Prevención estarán encuadrados en el grupo II, en sus diferentes niveles Básico, Intermedio y Superior, establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con observancia de lo dispuesto en la disposición final 5ª respecto de este colectivo.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4, 5 y 6 (anexo II).

4. Grupo profesional III. Personal Auxiliar y asimilados: Integran este grupo profesional los puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que, al menos, requieran:

- a) Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.
- b) Seguimiento de instrucciones detalladas.
- c) Operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

A título enunciativo, no limitativo, se consideran ejemplos de referencia los siguientes:

Jardinería.

Costura, lavandería, plancha.

Limpieza.

Preparación y distribución de alimentos.

Mantenimiento de maquinaria o instalaciones.

Conducción de ambulancias.

Manejo de máquinas (telefonía, télex, fax, etc.).

Recepción, vigilancia.

Actividades deportivas rehabilitadoras.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7 y 8 (anexo II).

#### 5. Grupo profesional IV:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional del sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

Formación: Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 20 del presente Convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector.

El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

Tareas: Tareas instrumentales básicas y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el año de permanencia, en los niveles 9 y 10 (anexo II).

Con carácter general la permanencia de tres años en el presente grupo profesional, implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años, y el nivel retributivo 9 para el tercer año de permanencia, en su caso.

Si los títulos habilitantes de la contratación son los de Formación Profesional de Técnico Superior (FP 2) o Técnico (FP 1) o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año el nivel retributivo 10, y al segundo el nivel retributivo 9.

Como excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria, superior o de grado medio, la clasificación profesional se realizará en el Grupo Profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios de grupo profesional.

6. Personal de los centros asistenciales y hospitalarios: Su descripción figura en la disposición final segunda.

#### SECCIÓN 4ª

### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente convenio general, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no podrá realizarse entre especialidades profesionales radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La movilidad dentro del Área de Seguros, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión en servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del Grupo Profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

7. Los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

### **Artículo 15. Plantilla.**

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada Empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el Convenio General establece, las mismas no deben suponer para las empresas la obligación de incorporar en su organización todos y cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el Convenio se regulan.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

### **Artículo 16. Período de prueba.**

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

Grupo profesional 0: Doce meses.

Grupo profesional I: Seis meses.

Grupo profesional II: Tres meses.

Grupo profesional III: Un mes.

Grupo profesional IV: Quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

### **Artículo 17. Cese voluntario.**

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del grupo profesional asignado:

Grupos profesionales 0, I y II: Un mes.

Grupos profesionales III y IV: Quince días.

Recibido el aviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, el empleado no percibirá la parte del salario mensual ordinario

correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

## SECCIÓN 6ª

### **Artículo 18. Ascensos y promociones.**

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio general se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales son los siguientes:

Al grupo profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV.

Al grupo profesional II: Por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

Al grupo profesional 0 y I: Libre designación.

3.1 Cuando proceda el concurso-oposición, la empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso-oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la Empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el Grupo Profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso, la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros eximirá de la realización de dicho ejercicio teórico.

3.2 Los Tribunales calificadoros para los concursos oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Dos Vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

4. La promoción entre los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.

Años de experiencia en el nivel de procedencia.

Desarrollo y competencia profesional.

Adecuación al puesto.

Realización de funciones análogas.

4.1 La promoción entre niveles se realizará conforme a los criterios objetivos que han quedado enunciados, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y procediendo a dar cuenta a la representación legal de los trabajadores de las promociones producidas y los criterios valorados para las mismas.

4.2 En cualquier caso, cada dos años saldrán a concurso, como mínimo, las siguientes plazas por nivel:

Nivel 6: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

Nivel 5: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento de los empleados existentes en este Nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

5. El sistema de ascensos establecido en el convenio general podrá ser objeto de adaptación a nivel de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de los trabajadores.

6. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación a nivel de empresa.

## **CAPÍTULO IV**

Formación profesional

### **Artículo 19. Principios generales.**

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la Formación Continua en el Sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora.

2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio general, la política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

## **Artículo 20. Tiempo de formación.**

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

2. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

3. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio General, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

4. Cuando dichas actividades formativas afecten a trabajadores comprendidos en el Área Sanitaria, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia los usuarios de los centros o instalaciones sanitarias.

5. Con criterios análogos a los señalados en el número 3, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

## **Artículo 21. Financiación.**

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de Formación Profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará en la medida de lo posible la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación continua, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Sin perjuicio de lo anterior, a nivel de Empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

## **Artículo 22. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.**

1. Las partes firmantes del presente convenio procederán a la adaptación al Sector Asegurador del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, a través del correspondiente acuerdo sectorial, para plasmar en el mismo la realidad y necesidades del Sector sobre la materia.

2. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio, en el Acuerdo Sectorial sobre la materia se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación que, entre otras, asumirá las competencias que se deriven del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y las necesarias para la adaptación de los mismos al Sector Asegurador.

La Comisión asumirá además las siguientes funciones:

- a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector.
- b) Proponer y, en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector.
- c) Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del artículo 21, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos puntuales para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades concretas y de las características de los trabajadores afectados.
- d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la Comisión Paritaria Sectorial a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.
- e) Llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes que afecten a la acción formativa o a los estudios y titulaciones relacionadas con el sector.

### **Artículo 23. Acción formativa en las empresas.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, apartado 4, c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas para las que las empresas soliciten financiación con cargo en lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en el mismo y concordantes del Acuerdo Sectorial sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

## **CAPÍTULO V**

Movilidad geográfica

### **Artículo 24. Movilidad geográfica y sus modalidades.**

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dentro de la misma población, las Empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al mismo grupo de empresas y se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos el personal.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

### **Artículo 25. Traslados.**

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente Capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, debiendo la empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de contrastar las necesidades.

Con carácter previo, las empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número 4 del presente artículo.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

1º Requerimientos profesionales del puesto.

2º Cargas y condicionamientos familiares.

3º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.

4º Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.

5º Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este Capítulo.

6º Después de un traslado, el trabajador afectado no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.

7º Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de noventa días.

5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación a nivel de empresa serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte, mobiliario y enseres.

Indemnización en metálico como compensación de gastos de tres mensualidades ordinarias de sueldo base, y demás conceptos del presente Convenio que se estuvieran percibiendo, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable al trabajador en los términos que se concretan en el artículo 39, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

Período previo de diez días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y/o los representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 26. Desplazamientos.**

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto a nivel de empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

## **CAPÍTULO VI**

Retribuciones

SECCIÓN 1ª. SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

### **Artículo 27. Principios generales.**

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 28. Salarios base y complementos.**

1. La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

Se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.

Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

2. La estructura retributiva del Convenio General queda, así, integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

Sueldo base por nivel retributivo (artículo 28).

Complemento por experiencia (artículo 29).

Complementos de compensación por primas (general, de excesos, adicional) (artículo 30).

Complemento de adaptación individualizado (artículo 32).

Plus de inspección (artículo 33).

Plus de residencia (Disposición adicional segunda).

3. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de empresa que, en todo caso, deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos de Convenio

antes mencionados deberán figurar en la estructura retributiva de cada empresa, salvo que la legislación general o la propia regulación del presente Convenio permitan su modificación o variación.

4. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

5. En todo caso la remuneración mínima sectorial será la correspondiente al nivel retributivo 10, si bien, se tomará como referencia el salario del nivel retributivo 9 para las adaptaciones que pudieran derivarse, durante el primer año, del tiempo de formación teórica exigido en determinadas modalidades de contratos formativos.

## **Artículo 29. Complemento por experiencia.**

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los niveles retributivos 4, 5, 6, 7 y 8, mientras dure su permanencia en los mismos.

3. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un período de un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las tablas que figuran en anexo III de importes por experiencia, se abonará en quince mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

El abono se realizará conforme a la situación del empleado en 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el número 2 anterior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiendo como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de 10 años que opera, también, en el nuevo nivel.

6. Las tablas de importes por experiencia que figuran en el anexo III, experimentarán en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.

## **Artículo 30. Complementos de compensación por primas.**

Se acuerda llevar a cabo la sustitución del denominado sistema de participación en primas, dándolo por finalizado a 31 de diciembre de 1999, por lo que a partir de 1 de enero de 2000 queda suprimida la regulación y forma de cálculo que sobre participación en primas hubiera venido operando hasta tal fecha conforme a los anteriores

## Convenios Colectivos Sectoriales.

Los conceptos retributivos que generaba el extinto sistema de participación en primas quedan sustituidos por los que a continuación se regulan:

1. Partiendo de la regulación ya derogada, anterior a la vigencia del presente Convenio, que se transcribe como Disposición Transitoria a los solos efectos de recordar la forma de cálculo que estuvo en vigor y los conceptos que la integran, se determinará el estado de situación en la empresa en materia de participación en primas por el ejercicio 1999, según cálculo a 31 de diciembre de 1999, quedando fijado de esta manera el coeficiente o número de pagas por participación en primas en cada empresa.

2. Sobre la premisa anterior, con carácter general, se consolidarán dos mensualidades en concepto de compensación general por primas. Estas pagas se integrarán en la retribución anual y estarán formadas por los conceptos de sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo en participación en primas, antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Estas dos mensualidades se abonarán en los meses de marzo y septiembre, si bien a nivel de empresa podrá acordarse su prorrateo con la representación legal de los trabajadores.

Las empresas que a la entrada en vigor del Convenio estuvieran en 1,5 pagas por mínimos de participación en primas, se adaptarán a las 2 mensualidades reguladas en este apartado durante la vigencia del Convenio de forma progresiva, conforme al siguiente escalado temporal:

Año 2001: 1,65 pagas.

Año 2002: 1,80 pagas.

Año 2003: 2 pagas.

3. En aquellas empresas que, sobre la premisa indicada en el número 1, se encuentren en situación de excedente de participación por ser su coeficiente de participación superior a dos, se consolidará para el futuro a nivel de empresa el número de pagas que exceda de las 2 reguladas con carácter general en el número anterior.

Estas pagas, en concepto de excesos de compensación por primas, estarán formadas por los conceptos de sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo en participación en primas, antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

A nivel de empresa se acordará con la representación legal de los trabajadores el momento de su abono, a través de su prorrateo, o en su concreción en los meses que no haya pagas, como concepto salarial propio definido como excesos de compensación por primas.

4. Como compensación por la sustitución del sistema de participación en primas, se generará para lo sucesivo un complemento salarial que se denominará de compensación adicional por primas, resultante de aplicar un 24 por 100 sobre el estado de situación en la empresa en materia de participación en primas por el ejercicio 1999 conforme a la regulación derogada, según se establece en el punto 1 anterior, con las siguientes limitaciones:

La compensación adicional no podrá ser superior a una paga.

No se generará la compensación adicional aquí regulada en aquellas empresas que, a 31 de diciembre de 1999, ya estuvieran en el límite máximo de 10 pagas de participación en primas.

Si aplicado el citado 24 por 100 sobre el coeficiente real de participación en primas obtenido con la regulación derogada, es decir, conforme a lo establecido en el punto 1 anterior, no se llegara a superar el coeficiente de dos pagas, no se generará la compensación adicional aquí regulada.

Este complemento salarial se cuantificará aplicando el coeficiente resultante sobre el sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo en participación en primas, antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Sobre la cantidad, en su caso, resultante como complemento adicional por primas, se podrán acordar a nivel de empresa con la representación legal de los trabajadores, modalidades de integración retributiva diferentes, tales como sistemas de previsión social complementaria, planes de pensiones de empleo, sistemas de retribución variable, por objetivos u otras opciones similares o análogas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a nivel de empresa se acordará con la representación legal de los trabajadores el momento de abono de esta compensación, a través de su prorrateo, o su concreción en los meses en que no haya pagas, como concepto salarial propio definido como compensación adicional por primas.

El pago de la compensación adicional por primas, se llevará a cabo de forma gradual conforme al siguiente escalado temporal:

Año 2001: El 25 por 100 de esta compensación.

Año 2002: El 50 por 100 de esta compensación.

Año 2003: El 75 por 100 de esta compensación.

Año 2004: El 100 por 100 de esta compensación.

5. La regulación contenida en los números 3 y 4 precedentes será de aplicación a los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 1999.

El personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2000, generará, inicialmente, sólo las dos pagas generales de compensación por primas que se regulan en el número 2 anterior, con el mismo escalado temporal que se contempla si existiera en la empresa en el momento de su incorporación.

Una vez transcurrido un período de carencia de dos años a partir de su ingreso en la empresa, los nuevos trabajadores se harán acreedores, también, al resto de los conceptos que se regulan en los números anteriores (excesos de compensación por primas y compensación adicional por primas), con el alcance y en la medida en que, en su caso, existieran en tal momento en la empresa, con el mismo escalado temporal que se contempla.

6. Los trabajadores en activo en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirán la totalidad de los con-

ceptos salariales regulados en el presente artículo. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán los citados conceptos salariales en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate. Igualmente, se aplicará la regla proporcional a aquellos trabajadores que cumplan, en el transcurso del año, el período de carencia a que se hace referencia en el punto 5 anterior por el resto de año que permanezca en la empresa.

7. Teniendo en cuenta que ha sido sustituido el régimen de devengo del extinto sistema de participación en primas por el de percepción del nuevo sistema de compensación por primas y con la finalidad de hacer coincidir para lo sucesivo el año de devengo con el de pago, a los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 2000 se les abonará, en concepto de pagas de compensación por primas correspondientes al año 2000, la cuantía resultante de aplicar el coeficiente de participación por primas constatado conforme a la regulación prevista en el número 1 anterior, sobre el sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia del año 2000, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo en participación en primas, antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Este concepto se abonará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año 2000, según el siguiente escalado temporal:

Año 2001: El 25 por 100.

Año 2002: Otro 25 por 100.

Año 2003: Otro 25 por 100.

Año 2004: El restante 25 por 100.

El pago se realizará dentro del primer trimestre de cada uno de los años de referencia.

El trabajador que rescinda su contrato antes del transcurso del período establecido para la liquidación íntegra de este concepto, tendrá derecho en el momento de su cese laboral a la diferencia que todavía no hubiese percibido hasta el 100 por 100 del importe que le correspondiese.

Todo ello sin perjuicio de la remuneración correspondiente a cada uno de los años 2001, 2002, 2003 y 2004.

8. Por el concepto regulado en este artículo los corredores de reaseguros abonarán una paga completa cuando su montante de corretaje neto no exceda de 12 millones de pesetas, una mensualidad y media cuando exceda de 12 millones y no supere los 150 y dos mensualidades completas cuando exceda de 150 millones.

9. Los acuerdos ya alcanzados en materia de participación en primas en el ámbito de los Convenios o pactos de empresa continuarán desarrollando sus efectos y no se verán en modo alguno afectados por la regulación que el presente Convenio Colectivo Sectorial contiene sobre dicha materia, siempre que el conjunto de las condiciones de trabajo aplicadas en la empresa, en su valoración global y cómputo anual, sean iguales o más favorables que el conjunto de condiciones reguladas en el Convenio sectorial, valoradas también globalmente.

## **Artículo 31. Pagas extraordinarias.**

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de Junio, Octubre y Navidad, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades, independientemente de los complementos de compensación por primas (artículo 30).

2. El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

### **Artículo 32. Complemento de adaptación individualizado.**

1. El complemento de adaptación individualizado configurado como un complemento retributivo de carácter personal, resultante de la integración en el mismo de conceptos procedentes de la anterior estructura retributiva ya derogada a 31 de diciembre de 1996 para trabajadores en plantilla en tal fecha, se abonará junto con las quince mensualidades de la tabla salarial.

2. El Complemento de Adaptación Individualizado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

### **Artículo 33. Plus de inspección.**

Disfrutará del mismo, en atención al trabajo realizado el personal de Inspección en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 218.525 pesetas anuales para 2000 y 222.895 pesetas anuales para 2001, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual; o 109.262 pesetas anuales para 2000 y 111.447 pesetas anuales para 2001 para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. Para los años 2002 y 2003, el importe del plus se determinará conforme a las previsiones del artículo 36.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

SECCIÓN 2ª. SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO

### **Artículo 34. Condiciones económicas para el año 2000.**

1. Para el año 2000 se acuerda un incremento salarial igual al IPC constatado en dicho año, que se aplica sobre la tabla de sueldos base vigente a 31 de diciembre de 1999, resultando así la tabla de sueldos base por nivel retributivo para 2000, tal como figura en el anexo III del presente Convenio, comprendiendo las 12 pagas ordinarias y las 3 extraordinarias de junio, octubre y navidad, es decir, un cómputo anual de 15 mensualidades, independientemente de los conceptos salariales regulados en el artículo 30 sobre complementos de compensación por primas.

2. La tabla del complemento por experiencia incorpora igual incremento, resultando así la tabla correspondiente al año 2000, tal como figura en el anexo III, expresada en cómputo anual que comprende también 15 mensualidades, independientemente de su consideración en los términos previstos en el artículo 30 sobre complementos de compensación por primas.

3. Los conceptos salariales complemento de adaptación individualizado y plus de residencia, en aquellos supuestos en que se generen conforme a su regulación específica, experimentarán en su importe el incremento acordado del 4 por 100 para el año 2000.

4. Las condiciones económicas establecidas para el año 2000 en los términos expresados, producirán sus efectos desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2000 respecto del personal en plantilla en la fecha de firma del Convenio.

### **Artículo 35. Condiciones económicas para el año 2001.**

1. Para el año 2001 el incremento salarial será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre de 2001 para dicho año, aplicándose inicialmente un incremento del 2 por 100 igual a la previsión de inflación del Gobierno, resultando, así, la tabla salarial de sueldos base que figura en anexo III, con cláusula de revisión salarial en los términos que se indican en el artículo 37 para la regularización, en su caso, de la previsión de inflación inicialmente aplicada hasta el IPC que se constate.

2. Con iguales criterios, la tabla del complemento por experiencia se incrementará en el IPC resultante para el año 2001, aplicándose inicialmente el 2 por 100 de la previsión de inflación del Gobierno, resultando, así, la tabla de complemento por experiencia que figura en anexo III, sujeta a la cláusula de revisión salarial para su regularización, en su caso, hasta el IPC que se constate.

3. Iguales incrementos y previsiones se aplicarán a los conceptos complemento de adaptación individualizado y plus de residencia, en aquellos supuestos en que se generen conforme a su regulación específica.

4. Las condiciones económicas pactadas para el año 2001 en los términos expresados producirán sus efectos a partir de 1 de enero de dicho año.

### **Artículo 36. Condiciones económicas para los años 2002 y 2003.**

1. Para cada uno de los años 2002 y 2003 se acuerda un incremento salarial igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre de cada año anterior, sobre las tablas de sueldos bases y del complemento por experiencia.

Inicialmente, con efecto de 1 de enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, con cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC anual que finalmente se constate a 31 de diciembre de cada año.

2. Los conceptos salariales complemento de adaptación individualizado, plus de residencia, plus de inspección y ayuda económica para vivienda, en aquellos supuestos en que se generen conforme a su regulación específica, se verán incrementados cada año en los mismos términos expresados en el apartado anterior para la tabla salarial de sueldos base y de complementos por experiencia.

3. La Comisión Mixta de interpretación regulada en el artículo 80, en actuación de administración del Convenio, procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes Tablas e importes resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso, en función del IPC real que se constate.

## **Artículo 37. Cláusula de revisión salarial.**

1. Habiéndose acordado en el presente Convenio para los sucesivos años de vigencia del mismo un incremento salarial igual al IPC que se constate en cada uno de dichos años, la presente cláusula viene a garantizar que, en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registre a 31 de diciembre de los años 2001, 2002 ó 2003 un crecimiento superior al porcentaje inicialmente aplicado cada año, respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, formalizándose por la Comisión Mixta su aplicación a través de la elaboración de las correspondientes tablas.

Tal diferencia se aplicará con efectos de 1 de enero del año al que corresponda, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomará como referencia la tabla de sueldos base utilizada para realizar los aumentos inicialmente aplicados el año al que corresponde.

Si resultara diferencia en menos, se tendrá en cuenta para aplicar en su momento sobre el porcentaje del incremento acordado o que se acuerde para el siguiente año.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda, siendo los conceptos afectados por la misma los siguientes: Tabla de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complemento de adaptación individualizado, plus de residencia, plus funcional de inspección y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

SECCIÓN 3ª. DIETAS, SUPLIDOS Y OTROS CONCEPTOS

## **Artículo 38. Dietas y gastos de locomoción.**

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, se establecen de la forma siguiente:

1. La cuantía de la dieta cuando el empleado pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior a los siguientes importes para cada uno de los años de vigencia del Convenio: 10.600 pesetas para 2000 y 11.200 pesetas para 2001.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de: 1.950 pesetas para 2000 y 2.000 pesetas para 2001.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán los importes que correspondan a la dieta completa y a la media, que serán dados a conocer a través de la Comisión Mixta Paritaria.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad del empleado o inspector, el coste mínimo del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, se calculará, desde el 1 de enero de 2000 al precio de 34 pesetas el kilómetro y desde el 1 de enero de 2001 al precio de 36,50 pesetas.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán el importe del precio del kilómetro que será dado a conocer por la Comisión Mixta.

Las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de las Oficinas de la empresa, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa.

### **Artículo 39. Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.**

Salvo que la empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 25 del Convenio en su número 5, para que el trabajador consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 31.824 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado, para 2000 y 32.460 pesetas para 2001.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 42.432 pesetas brutas mensuales también durante el primer año de traslado, para 2000 y 43.281 pesetas para 2001.

Para los años 2002 y 2003 la ayuda económica se determinará conforme a las previsiones del artículo 36.

### **Artículo 40. Uniformes y prendas de trabajo.**

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la empresa facilitará al personal las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos a nivel de empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

### **Artículo 41. Anticipos.**

El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de los empleados, o enfermedad/accidente grave del empleado o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

A nivel de empresa, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20 por 100 del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

## **Artículo 42. Empresas en situación de déficit o pérdidas.**

De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos segundo y tercero, del artículo 82 también del citado Estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio General a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación:

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año se pacten no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

2. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en este apartado, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 4 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Sólo después de agotada esta posibilidad se iniciaría, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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

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

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

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

10. En todo caso las empresas que aleguen encontrarse en las situaciones que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de 20 días a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores en la empresa para el inicio de la negociación.

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

12. En defecto de acuerdo a nivel de empresa en el plazo de dos meses desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado a nivel de empresa.

La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca a nivel de empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada.

13. La empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto, se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio.

### **Artículo 43. Limitaciones presupuestarias de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

Por lo que concierne al sector específico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan su actividad, éstas aplicarán las remuneraciones y condiciones económicas que se establezcan en los correspondientes acuerdos retributivos, siempre que medie la autorización que solicitarán del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con independencia de las autorizaciones legalmente establecidas.

SECCIÓN 5ª

### **Artículo 44. Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.**

Las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tienen el carácter de mínimos. A través de la negociación colectiva a nivel de empresa podrán negociarse condiciones más favorables en función de sus concretas circunstancias, respetando en todo caso dicho conjunto y cómputo anual de lo aquí regulado

## **CAPÍTULO VII**

Tiempo de trabajo

### **Artículo 45. Jornada laboral y su distribución.**

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para cada uno de los sucesivos años de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

Año 2000, 1.750 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2001, 1.730 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2002, 1.715 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2003, 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. La reducción de jornada establecida en el presente Convenio se llevará a cabo incrementando el número de días que deban vacarse.

3. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes a nivel de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior a los fijados en el número 1.

4. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.

5. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio General, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo.

No obstante, se mantendrá la jornada continua en aquellas empresas que la vienen realizando.

El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.

A nivel de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.

7.a) Jornada partida: La distribución horaria de la jornada partida se realizará conforme a las siguientes pautas y criterios:

Las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las ocho y las diecisiete treinta horas, respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de treinta minutos.

El tiempo de comida no podrá ser inferior a una hora ni superior a dos.

Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida que equivaldrá como mínimo a 1.100 pesetas para el año 2001, importe aplicable desde el 1 de abril, que se aumentarán en módulos de 50 pesetas anuales durante la vigencia del Convenio, por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que, por su razón de ser o naturaleza, se hubieran originado para compensar este concepto por jornada partida.

La empresa podrá sustituir las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor que pudieran concurrir por entrega dineraria del importe señalado anteriormente.

Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, se tenderá a establecer la jornada continuada de ocho a quince horas para los viernes y período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), así como la libranza de todos los sábados del año.

7.b) Jornada continuada: La distribución horaria de la jornada continuada, se realizará conforme a las siguientes pautas o criterios:

Todos los meses del año, excepto mayo a octubre, de ocho a quince horas, de lunes a sábado, ambos inclusive. Meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada, en cada empresa se adaptará dicho horario pudiendo incrementar, en su caso, el número de sábados en que se libra.

8. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo.

9. La jornada en cómputo anual fijada en los números 1 y 3 del presente artículo no podrá verse alterada, ni en más ni en menos, como consecuencia de la distribución horaria de la jornada, del calendario de festivos, o de la distribución del período de vacaciones.

10. En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el trabajador, durante un plazo máximo de seis meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada general anterior, si todavía existiera en la empresa. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de seis meses si concurrieran en el trabajador necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requirieran.

11. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio General se adaptarán también proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.

## **Artículo 46. Supuestos especiales.**

A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores, en aquellas empresas del sector tales como: Empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, centros de atención telefónica y otros análogos que, por la especial naturaleza de su actividad deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta veinticuatro horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral y en el presente convenio sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

## **Artículo 47. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.**

1. El trabajo a turnos, en festivos y el trabajo nocturno se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el presente Convenio, y salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. En procesos de trabajo continuo de veinticuatro horas, los trabajadores deberán estar adscritos a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a los trabajadores en turno de noche, que tendrán preferencia, según la antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a los trabajadores que los realicen, los cuales deberán tener conocimiento de los mismos con sesenta días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio.

3. Plus de turnicidad rotativa.–Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un Plus por turnicidad rotativa, correspondiente al mes en que la misma se haya producido, consistente como mínimo en el 20 por 100 del sueldo base mensual para aquellos trabajadores que estén sujetos a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

4. Trabajo nocturno.–Se considera que es trabajo nocturno el regulado como tal en la legislación laboral vigente y, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución específica que se determine a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, sin que la misma pueda ser inferior a un incremento del 15 por 100 calculado sobre el sueldo base mensual, o del 30 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 24 y 31 de diciembre.

5. Trabajo en festivos.–Salvo que los trabajadores hubieran sido contratados especialmente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, se compensará adicionalmente el trabajo desempeñado en los días festivos intersemanales, con el incremento que, en su caso, se acuerde a nivel de empresa. En defecto de acuerdo dicha compensación no podrá ser inferior al 15 por 100 sobre el salario base correspondiente a un día no festivo, y al 30 por 100 cuando se trate de los días 25 de diciembre y 1 de enero, tomando como referencia a estos efectos el sueldo base mensual.

6. En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.

7. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, con efecto 1 de enero de 2001, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos vinieran en la actualidad abonando las empresas atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

## **Artículo 48. Peculiaridades de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

1. En aquellos Centros Sanitarios de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en los que excepcionalmente se mantenía un cómputo anual superior al fijado en el presente Convenio para todo el sector, se adaptará al del resto de los trabajadores del Sector mediante fórmulas acordadas con los representantes de los trabajadores, siempre que quede garantizada la cobertura de los servicios de los diversos turnos de trabajo.

Esta medida conllevará la adaptación proporcional de las retribuciones a la jornada efectivamente desarrollada.

2. Dadas las especiales características que concurren en los centros asistenciales de las MATEPSS, cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, el personal adscrito a dichos centros, podrá desarrollar sus funciones dentro del período comprendido entre las 8 y las 22 horas, respetando los límites de jornada diaria y teniendo en cuenta las situaciones actuales de jornada legal que viene desarrollando.

Las jornadas que puedan pactarse con la entrada en vigor del presente Convenio se ajustarán a lo dispuesto en el mismo.

En ningún caso la jornada anual podrá ser superior a la máxima establecida con carácter general en el presente Convenio.

Si en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio hubiese algún empleado no titulado con horario partido, cuya jornada fuese realizada bajo la modalidad de más de dos fraccionamientos, ésta sería reducida a dos, mediante la correspondiente reducción salarial u otras fórmulas acordadas entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

En los casos concretos de aquellos Centros Asistenciales cuya actividad necesariamente debe ser desarrollada durante las veinticuatro horas del día, previo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación legal de los trabajadores, se establecerá el sistema de trabajo a turnos fijos o rotatorios, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de cada trabajador de manera estable en un turno determinado.

3. En las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que dispongan de Centros hospitalarios cuya actividad se desarrolla en turnos de mañana, tarde y noche, sin perjuicio de las situaciones actuales y, previo acuerdo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, dichos turnos podrán ser de carácter fijo o rotatorio, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de cada trabajador de manera estable en un turno determinado.

Los trabajadores que realicen turnos fijos de noche, tendrán el derecho preferente, según la antigüedad en el turno de noche, a ocupar las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se produzcan en turnos del día, siempre que las necesidades organizativas del Centro lo permitan y los solicitantes posean las aptitudes adecuadas para el puesto vacante, todo ello sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Dirección de la Mutua, atendiendo en cada caso las necesidades organizativas de los respectivos Centros Hospitalarios, realizará, si procede, un reparto equitativo del calendario rotatorio de domingos y festivos con respecto al personal de turnos fijos, previo comunicado a los representantes de los trabajadores, quienes podrán formular las alegaciones que estimen convenientes.

Las guardias que no requieran la presencia física del trabajador, aunque sí de su disponibilidad ante una emergencia (guardias localizadas), serán compensadas mediante acuerdo a nivel de Mutua.

5. Para el personal sanitario adscrito a los centros Asistenciales y Hospitalarios, la reducción de jornada establecida en el presente Convenio se llevará a cabo incrementando el número de días que deban vacarse, que serán acumulables a las vacaciones y sujetos al mismo régimen, salvo acuerdo o pacto en contrario entre las partes.

## **Artículo 49. Festividad Día del Seguro.**

Se declara festivo, a efectos laborales, el día 14 de mayo, fecha en que se celebra el Día del Seguro, pudiéndose trasladar su disfrute a una fecha diferente si así se acordara a nivel de empresa.

La consideración de dicho día como festivo no podrá suponer minoración alguna del cómputo anual de la jornada establecida en el artículo 45.

## **Artículo 50. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma.

4.1 Naturaleza de las horas extraordinarias. Criterios:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la

actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.2 Trabajo nocturno.-En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

5. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada y de la información recibida, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

## **Artículo 51. Vacaciones.**

1. El personal afectado por el Convenio General, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veintidós días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en el artículo 45 o la inferior que se viniera realizando.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.

En la distribución de las vacaciones se procurará que, como mínimo, once días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre).

La empresa podrá designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25 por 100 de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

5. A nivel de empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

7. Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

8. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: sesenta, sesenta y uno y sesenta y dos años de edad, dos días laborables; sesenta y tres, sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, cuatro días laborables.

9. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de quince días, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

10. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 7 anterior.

## **Artículo 52. Permisos.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.

b) Dos días, de los cuales uno al menos será laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número 1 anterior, se entenderán referidos, en todo caso a días naturales.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividirse en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

## **CAPÍTULO VIII**

Excedencia y otros supuestos

### **Artículo 53. Excedencias.**

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado y en el número 6.a) del presente artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de atender al cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o disminuidos físicos o psíquicos, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en los apartados b) y c), simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

8. Las empresas, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de ingreso conforme a las previsiones del número 7 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

## **Artículo 54. Otros supuestos.**

1. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, debiendo reincorporarse al mismo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

2. La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo X sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

## **CAPÍTULO IX**

Previsión social

### **Artículo 55. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.**

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

### **Artículo 56. Seguro de vida.**

1. Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, las empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por el siguiente capital para todos los Grupos Profesionales: 2.500.000 pesetas. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (5.000.000 de pesetas), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

2. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir de 31 de diciembre de 1996 hasta que cumplan setenta años de edad, en los términos siguientes: Por un capital asegurado del 50 por 100 del que le correspondía en el momento de su jubilación.

Para el personal jubilado con anterioridad a 1 de enero de 1997 se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

3. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

4. Con ocasión de la aplicación de las condiciones económicas para el año 2003 que se contempla en el artículo 36 del presente Convenio, la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del mismo aprobará, también, nuevos capitales de cobertura del Seguro de Vida, que entrarán en vigor una vez transcurridos treinta días desde su correspondiente publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **Artículo 57. 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 por 100 del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95 por 100 del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115 por 100 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.

B) Compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años:

1. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en los números 1 y 2 de la letra A) del presente artículo.

2. La mensualidad que se contempla en el número 1 de este apartado B) quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso se vinieran percibiendo: Sueldo Base de Nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado y Plus de Residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

C) La regulación contenida en el apartado A) está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985, de 31 de julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaron el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

D) En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el presente artículo para la contingencia de jubilación.

## **CAPÍTULO X**

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

### **Artículo 58. Definición y principios generales.**

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 ET).

Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 CE y 17 ET).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de OIT.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

## **Artículo 59. Graduación de las faltas.**

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

1. Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 60 siguiente sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en 1 mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 por 100 de la jornada diaria de que se trate.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentación de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 66 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta natura-

leza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  - b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  - c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
  - d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
  - e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
  - f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.
  - g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
  - h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
  - i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.
- j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.
  - k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
  - l) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.
  - m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la

entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

## **Artículo 60. Retrasos.**

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

## **Artículo 61. Procedimiento sancionador.**

1. Régimen jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

1.4 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

1.5 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.6 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

2. Soluciones extrajudiciales.–Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XIV del Convenio General (Comisión Mixta).

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

## **Artículo 62. Prescripción.**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

## **Artículo 63. Sanciones.**

Las sanciones máximas que pueden 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 hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.

Despido disciplinario.

### **Artículo 64. Cancelación.**

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

## **CAPÍTULO XI**

Seguridad y salud en el trabajo

### **Artículo 65. Disposición general.**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

### **Artículo 66. Vigilancia de la salud.**

Las empresas en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 67. Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.**

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

A nivel de empresa y por negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores se podrá acordar la creación de Comités Estatales de Seguridad y Salud, siendo la representación sindical proporcional a los resultados electorales.

El acuerdo en que se concrete la constitución del Comité Estatal desarrollará los aspectos relativos a su composición, funciones y dotación de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su cometido.

## **Artículo 68. Prevención específica.**

1. Al personal que desarrolla su actividad en servicios de radiología, radioterapia y medicina nuclear, así como al personal que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resulten necesarios en función de las disposiciones y normas vigentes sobre Seguridad y Salud Laboral. A estos empleados se les deberá dotar de dosímetros individuales de radiación que serán controlados por centros o entidades especializadas, adoptando, en los supuestos de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes.

Independientemente se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados, con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etcétera.

Por parte de las empresas se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por los trabajadores no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

3. Por lo que se refiere a los centros e instalaciones sanitarias se tendrá en cuenta, además de las prevenciones de la Ley antes citada, las específicas que puedan estar establecidas o se establezcan por las autoridades en cada caso competentes.

## **Artículo 69. Formación.**

1. Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio General que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y pro-

yectos formativos que se desarrollen en las empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

2. En el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

## **Artículo 70. Protección de la maternidad.**

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parte se producirá en su destino originario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## **CAPÍTULO XII**

Derechos sindicales y de representación colectiva

## **Artículo 71. De los trabajadores y sus representantes.**

1. En el marco de los artículos 7 y 129, de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio General.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3. Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio General.

## **Artículo 72. De los Sindicatos y de los Delegados Sindicales.**

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un Sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo a nivel de empresa.

4. Con iguales criterios y procedimientos que los señalados en el número 2 del artículo 73 siguiente, los Delegados Sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

## **Artículo 73. De los Comités de Empresa y de los Comités Intercentro.**

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio General expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 200 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes, por períodos mensuales como mínimo, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

A nivel de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la Representación Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

4. En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los representantes de los trabajadores mediante entrega de copia de la parte del acta en que tales cuestiones se susciten.

5. Con base en la previsión del artículo 63.3 del TRET, a nivel de Empresa podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro y/o delegados de personal.

En la constitución del Comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El acuerdo en que se concrete la constitución del Comité intercentros desarrollará los aspectos relativos a su composición, gastos de funcionamiento y funciones en relación con las previsiones del presente Convenio General.

## **Artículo 74. De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta.**

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

## **CAPÍTULO XIII**

Política de empleo

### **Artículo 75. Política de empleo.**

Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas, teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro sector.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos provisionales y de planificación que orienten las políticas de recursos humanos en la empresa. En este sentido se contemplarán los diferentes modos de ingreso en la actividad

aseguradora, los puestos de trabajo y sus necesidades; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las empresas del sector. Todo ello dentro del marco legal vigente, con el máximo respeto a los derechos que tanto trabajadores como empresarios tienen y sin que se permitan discriminaciones no autorizadas por la ley.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

## **Artículo 76. Promoción del empleo desde el convenio general.**

En el presente Convenio se han acordado diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el sector.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, grupo IV del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación, etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del sector.

## **Artículo 77. Principios generales.**

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.

Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional en el Sector.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

## **Artículo 78. Instrumentos de política activa de empleo sectorial.**

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.
  4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes a través del grupo profesional IV.
  5. A nivel de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.
  6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.
- Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.
7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.
  8. Comisión de igualdad de oportunidades y empleo: Para la correcta aplicación del convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de cien o cincuenta horas mensuales.

## **Artículo 79. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.**

Con objeto de facilitar en el sector la colocación estable que posibilita esta modalidad contractual en los términos en que se regula por la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y haciendo uso de la previsión contenida en el apartado b) de su número 2, se amplía el plazo establecido en la misma para la conversión de los contratos temporales o formativos en contratos de fomento de la contratación indefinida, de tal forma que dicha conversión podrá tener lugar durante todo el tiempo de vigencia de la medida que se contempla en la citada disposición, respecto de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, existentes a 31 de diciembre de 1998, o que se suscriban durante la vigencia del contenido normativo del presente convenio.

## **CAPÍTULO XIV**

Comisión Paritaria del Convenio

### **Artículo 80. Comisión Mixta-Paritaria.**

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente convenio general.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

2. Serán vocales de la Comisión doce miembros de la representación empresarial y otros doce de la representación de los trabajadores, designados por las respectivas Asociaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designarán al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
- b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio.
- c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán

repercutidos ni a los afiliados a los Sindicatos presentes en la negociación ni a las entidades asociadas a las representaciones empresariales igualmente intervinientes en la misma

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la calle Núñez de Balboa, 101, 28006 Madrid.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la Comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje que, ante el caso concreto planteado, se considere más adecuado para la solución de la controversia conforme a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

5. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión

6. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con respeto de estos procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

7. Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, dispondrán de un crédito de 100 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de 50 horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta.

8. Para el tratamiento de los temas específicos que se susciten en el ámbito de las competencias de la Comisión Mixta-Paritaria en materia de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se designarán, con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las Organizaciones sindicales firmantes del Convenio cinco representantes de los trabajadores pertenecientes a estas Entidades, que dispondrán para el desempeño de sus tareas de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas.

Disposición adicional primera. Situaciones anteriores en materia de jornada y horario.

Durante la vigencia del presente convenio, las Empresas que mantengan una jornada legal distinta a la regulada en el artículo 45, o no se acomoden a los criterios horarios señalados en el mismo, se adaptarán a las previsiones contenidas al respecto en el presente Convenio General, siempre que así se opte por acordarlo a nivel de Empresa con la Representación Legal de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. Plus de residencia.

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el plus de residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado plus que, necesariamente, continuarán percibiéndolo en el futuro.

El plus de residencia se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes a 31 de diciembre de 1980, cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

La cuantía del plus de residencia vendrá determinada para lo sucesivo por el importe que el personal referido en el párrafo anterior viniera percibiendo por tal concepto a 31 de diciembre de 1996, incrementada en el mismo porcentaje que se determine aplicar en cada negociación al complemento de adaptación individualizado.

Disposición adicional tercera. Modificaciones legislativas.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso a la adaptación del convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

A los efectos de las referencias contenidas en este convenio a grupos de Empresa se estará a lo fijado en la regulación mercantil correspondiente y a su adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de lo fijado en el párrafo anterior.

Disposición adicional cuarta. Principio de salvaguarda en la concurrencia de convenios.

1. Los Convenios Colectivos de Empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio General, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia; a su conclusión las partes legitimadas para la negociación a nivel de empresa o grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio General y, en particular, lo establecido en el artículo 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

2. Las remisiones que dichos Convenios de Empresa contengan a conceptos, pagas o complementos de la anterior estructura retributiva sectorial que ahora el presente Convenio sustituye y deroga, se entenderán siempre realizadas a la regulación, número o cuantía con que estaban contemplados en la anterior normativa sectorial.

Disposición adicional quinta. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional sexta.

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 existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición transitoria primera.

Las empresas que acrediten en los plazos previstos y conforme se establece en el artículo 42 del presente convenio, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas en los ejercicios contables 1998 y 1999, tomarán como referencia para la aplicación de los conceptos regulados la realidad en que se encontraban, en cuanto a participación en primas por empleado, a 31 de diciembre del último ejercicio en que su situación no fue la de déficit o pérdidas.

Disposición transitoria segunda. Aplicación del complemento por experiencia.

El complemento por experiencia regulado en el artículo 29 del convenio se aplicó por primera vez en 1997 al personal en plantilla el 31 de diciembre de 1995, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados por nivel retributivo en la tabla de complemento por experiencia, para el año 1997.

Disposición transitoria tercera. Seguro de vida para el personal jubilado con anterioridad a 1 de enero de 1997.

La cobertura del seguro de vida regulado en el artículo 56 por el riesgo de muerte se prolongará, para los empleados en situación pasiva a 31 de diciembre de 1996, hasta que cumplan setenta años de edad, en alguna de las dos formas siguientes:

A) Por un capital asegurado del 25 por 100 del que le correspondía en el momento de la jubilación.

B) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

a) Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un nivel 5, según tabla por niveles que rija en cada momento.

b) Hijos menores de edad, o que, aun siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

c) Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado para trabajar.

Disposición transitoria cuarta. Movilidad funcional de los Auxiliares en 31 de diciembre de 1996.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional III, conforme al anexo I, del personal que a 31 de diciembre de 1996 tuviere asignada la categoría de Auxiliar Administrativo, se registrará por las previsiones generales contenidas en el artículo 14 del presente convenio, si bien dicha movilidad estará referida a tareas administrativas y sus conexas o complementarias, conforme a su anterior normativa reguladora, dentro de las correspondientes a dicho Grupo Profesional.

Disposición transitoria quinta. Complemento personal de los Programadores de Primera en 31 de diciembre de 1996.

Los trabajadores pertenecientes a la categoría de Programador de Primera en 31 de diciembre de 1996, generarán como complemento de carácter personal que evolucionará en lo sucesivo en igual medida que su sueldo base, y gozará de sus mismas garantías, la cantidad de 1.463 pesetas mensuales, que arrojan un cómputo anual en 15 pagas de 21.945 pesetas, importe que se genera por la diferencia existente entre los incrementos acordados para los años 1996 y 1997 y el nuevo sueldo base asignado al nivel retributivo que corresponde a dicha categoría conforme a la nueva tabla salarial 1997. Este complemento se computará junto con su Sueldo Base a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición transitoria sexta. Complemento personal de los Actuarios y Abogados que se especifican.

Quienes a 31 de diciembre de 1996 fueran Actuarios, Abogados o Actuarios Jefes o Jefes de Asesoría Jurídica cuyos sueldos base se hubieran originado por aplicación de las Órdenes de 1 de junio de 1963 y 15 de octubre de 1975, ya sin vigencia en función de lo previsto en la disposición derogatoria del presente convenio, generarán como complemento de carácter personal un importe igual a la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre su anterior sueldo base y el nuevo sueldo base correspondiente al nivel retributivo asignado de la nueva tabla salarial 1997 (anexo II, tabla 3). Este complemento, con iguales garantías que el sueldo base, evolucionará en lo sucesivo en igual medida que el complemento de adaptación, computándose a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición transitoria séptima.

La integración de los Técnicos Especialistas en Laboratorio y Radiología y Auxiliares Sanitarios dentro del grupo II, y en sus correspondientes niveles, deberá ser realizada dentro del período de vigencia del convenio, según los siguientes criterios:

Al 1 de enero de 2002, todos los que tengan diez años o más de antigüedad.

Al 1 de enero de 2003, todos los que tengan 5 años o más de antigüedad.

Al 31 de diciembre de 2003, el resto.

En ningún caso tendrá carácter retroactivo.

Se compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que se abonen a estos colectivos generados hasta el momento de su clasificación en el nivel superior.

Disposición transitoria octava. Participación en primas.

Uno.—Habida cuenta que el presente convenio no contempla el ya desaparecido sistema de participación en primas y dada la trascendencia que para los nuevos conceptos salariales que lo sustituyen tiene la correcta forma de cálculo según el anterior sistema, se incorpora en la presente Disposición, a los solos efectos indicados, la regulación que sobre participación en primas estuvo en vigor hasta 31 de diciembre de 1999 conforme al anterior convenio colectivo, incluida la referencia a la garantía del importe abonado por el ejercicio 1995 por el concepto de mínimos de participación en primas respecto de los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de dicho año que, como consecuencia directa de la variación de su anterior base de cálculo a estos efectos hubieran visto reducido el importe percibido por mínimos por dicho ejercicio 1995:

Regulación y disposiciones derogadas sobre participación en primas y otros sistemas alternativos procedentes del anterior Convenio Colectivo general 1996/1998 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1997), ya derogado: Artículo 39 y disposiciones adicional segunda y transitoria cuarta:

«Artículo 39 Convenio 1996/1998 (derogado):

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio general participará en cada ejercicio en las actividades y negocios de su empresa en España en concepto de participación en primas, con arreglo a las normas que figuran en los epígrafes siguientes: a) A los efectos del presente convenio general, se entiende por "participación en primas" aquellas cantidades que, formando parte de la estructura retributiva, se abonen en concepto de participación en las actividades y negocios de la empresa en España. b).

Las entidades aseguradoras en el ramo de vida repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,50 por 100 o el 0,35 por 100 para la modalidad de capitalización, en las primas recaudadas hasta el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 1985. Para el exceso de primas recaudadas sobre la cantidad existente en la indicada fecha, se aplicará el 0,25 por 100. Las entidades aseguradoras en el ramo de enfermedad repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,50 por 100 de las primas de seguros directos recaudadas en cada ejercicio. Las entidades aseguradoras en el ramo de decesos repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,25 por 100 de las primas de seguros directos recaudadas en cada ejercicio.

La participación a que se refieren los párrafos anteriores de este epígrafe, se entiende referida a las primas de seguros directos recaudadas en cada ejercicio en los respectivos Ramos, una vez deducido de éstas el 7,50 por 100 en concepto de gastos de adquisición, administración y cobranza. c) Las entidades aseguradoras en los ramos no citados en los epígrafes precedentes repartirán proporcionalmente entre su personal el 1 por 100 de las primas de seguros directos recaudadas en cada ejercicio, una vez deducido de éstas el 15 por 100 en concepto de gastos de adquisición, administración y cobranza. d).

Las entidades exclusivamente reaseguradoras repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,025 por 100 de las primas aceptadas en reaseguros en cada ejercicio por los Ramos de Vida, Enfermedad y Decesos, y el 0,10 por 100 de las primas aceptadas por los demás Ramos. e) De las primas de seguros directos a que se refieren los epígrafes anteriores no se efectuará deducción alguna para reaseguros y retrocesiones, salvo cuando la entidad ceda

en reaseguro la totalidad de la prima o su pleno de retención sea inferior al 1 por 100, en cuyo caso dichas primas no computarán a efectos de la participación en primas aquí regulada. Lo dispuesto en el presente epígrafe será de aplicación, siempre bajo el principio de buena fe, a los ejercicios contables correspondientes a la vigencia del presente Convenio -1996, 1997 y 1998-.

Para los ejercicios sucesivos se estará a lo que las partes dispongan a través de la negociación colectiva del siguiente Convenio General, en función de la valoración que se realice de los efectos que ha tenido la aplicación de la salvedad contenida en el párrafo anterior respecto de la cesión en reaseguro.f) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,25 por 100 de las cuotas derivadas de la tarifa de accidentes de trabajo recaudadas en cada ejercicio, una vez deducido de éstas el 7,50 por 100 en concepto de gastos de adquisición, administración y cobranza.g).

Las deducciones por gastos de adquisición, administración y cobranza establecidas en los epígrafes b), c) y f), no se efectuarán en aquellas entidades cuyas primas o cuotas anuales en negocio directo excedan de 2.000 millones de pesetas.La indicada cifra se actualizará anualmente conforme al IPC acumulado de diciembre a diciembre del año correspondiente al ejercicio del que se deriven los devengos por participación en primas, una vez constatado oficialmente dicho IPC por el INE.h).

Las empresas harán efectivas las cantidades correspondientes, con arreglo a las normas fijadas en este artículo, con anterioridad al 30 de junio del año siguiente al ejercicio cerrado en 31 de diciembre del año anterior, y el reparto se efectuará conforme a la Tabla de salarios base, sin complementos, devengados por el personal en 31 de diciembre del ejercicio de que se trate, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o) y disposición transitoria cuarta.i).

El mínimo a percibir por el personal comprendido en los epígrafes b), c), d) y f) del presente artículo será de una mensualidad y media abonada conforme a los salarios base, sin complementos, si su recaudación de primas en todos los Ramos no rebasa los 2.000 millones de pesetas, y de dos mensualidades de salario base, sin complementos, cuando su recaudación de primas supere aquella cifra, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o).La cifra de 2.000 millones de referencia establecida en el párrafo anterior se actualizará anualmente conforme al criterio de evolución del IPC señalado en el párrafo segundo del epígrafe g) anterior.j).

El máximo a percibir por el concepto de participación en primas aquí regulado será de 10 mensualidades de la Tabla de salarios base, sin complementos, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o).En consecuencia, no se considerarán a efectos de participación en primas los excesos de recaudación que pudieran llevar a superar el indicado límite.k) Si en algún caso el importe a repartir a los empleados representase para cada uno de ellos una suma que exceda de la cantidad equivalente a siete mensualidades de la Tabla de salarios base, sin complementos, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o), empresa y representantes de los trabajadores negociarán el reparto de dicho exceso de la manera que oportunamente lleguen a acordar a nivel de empresa, siempre sobre la base de que, bajo cualquier modalidad, el reparto afecte al conjunto de los trabajadores.

De no ser posible el acuerdo, los referidos excesos se repartirán con arreglo a los criterios antes señalados para el abono individualizado de las correspondientes mensualidades. En todo caso, operará el límite máximo de mensualidades a percibir por este concepto fijado en el apartado j) anterior, o su equivalente en el supuesto de que se hubiere acordado otra forma de reparto a través de la negociación colectiva.l).

Los empleados que cesen en una empresa antes determinar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación de previos prevista en el pre-

sente Convenio General. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado. m) A efectos de la participación a que se refiere el punto 1 de esta regulación, las cantidades recaudadas en concepto de "primas únicas", cuando éstas correspondan a pólizas de seguro de vida en las que el tomador del seguro abona una sola prima, cualquiera que sea su duración y con derecho de rescate en cualquier momento, tendrán un tratamiento especial en lo concerniente al porcentaje a repartir entre el personal.

En dichos casos, las Entidades aseguradoras de vida repartirán proporcionalmente entre su personal el 0,035 por 100 de las "primas únicas" recaudadas en cada ejercicio, una vez deducido de éstas el 7,50 por 100 en concepto de gastos de adquisición, administración y cobranza. n) Las empresas en situación de déficit o pérdidas conforme a lo establecido en el presente Convenio General, no vendrán obligadas a aplicar el sistema general de participación en primas, aquí regulado, correspondiéndoles abonar exclusivamente las mensualidades mínimas fijadas en el apartado i) anterior.

Estas empresas deberán volver a la regulación general sobre participación en primas, una vez abandonada la situación de déficit o pérdidas durante un año completo, debiendo notificar a la representación de los trabajadores y a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio la mencionada circunstancia en que se encuentran. ñ).

Las empresas del mismo Grupo Asegurador o que actúen bajo la misma dirección, incluyendo aquellas cuya fórmula jurídica sea la de agrupación de interés económico que tengan como objeto la prestación en exclusiva de servicios a la empresa o empresas aseguradoras de dicho Grupo, podrán constituir un fondo único con las cantidades que cada una habría de repartir entre sus empleados por este concepto, que se distribuirá entre el personal de todas las empresas en proporción a la Tabla de salarios base, sin complementos, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o). o).

No obstante lo establecido en los epígrafes h), i), j), k) y ñ), al concepto que los mismos se refieren como base de cálculo, se añadirá el complemento por experiencia en los supuestos en que éste proceda conforme a la regulación contenida en el presente Convenio General, sin perjuicio de lo establecido al respecto en la disposición transitoria cuarta. El salario base a tener en cuenta para participación en primas será el fijado por la Tabla de Sueldos Base para cada nivel retributivo, tomándose como referencia a estos efectos el salario base del nivel retributivo 1 para el personal del Grupo Profesional 0. p).

La participación en primas correspondiente a los ejercicios 1996, 1997 y 1998 se realizará conforme a las bases que se regulan en la disposición transitoria cuarta número 4. q) En concepto de paga de beneficios, los Corredores de Reaseguros abonarán una paga completa cuando su montante de corretaje neto no exceda de 12.000.000 de pesetas, una mensualidad y media cuando exceda de 12.000.000 de pesetas y no supere los 150.000.000 de pesetas, y dos mensualidades completas cuando exceda de 150.000.000 de pesetas. 2.

Mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa podrán establecerse otros sistemas con finalidades similares, incluido el prorrateo entre las 15 pagas dentro del año. Las transformaciones que, en su caso, pudieran tener lugar habrán siempre de respetar el principio de neutralidad en costes y retribuciones a que se refiere la disposición transitoria primera, así como, en todo caso, el principio de equidad en la nueva regulación que se origine.

En todo caso, para contribuir a que tales sistemas puedan implantarse con las oportunas garantías y racionalidad, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio General podrá facilitar orientaciones o pautas generales. Una vez adoptado el correspondiente acuerdo a nivel de empresa las partes remitirán su contenido a la Comisión Mixta a

efectos informativos.3. La anterior regulación lo será sin perjuicio de otros sistemas ya acordados por Convenio Colectivo a nivel de empresa, siempre que el sistema retributivo de los mismos mejore en su conjunto y cómputo anual la globalidad del sistema retributivo aquí establecido, y respete el principio de equidad referido en el número 2 anterior».

«Disposición adicional segunda Convenio 1996/1998 (derogado):

«1.ª El personal con relación laboral especial de alta dirección, se regirá en cuanto a régimen retributivo se refiere por lo establecido en sus condiciones particulares de contratación. En el supuesto de que las mismas contemplaran algún sistema de participación en primas, las cantidades que, en su caso, fueran precisas para su abono, no se deducirán del fondo a repartir entre los empleados.

2.ª En aquellas operaciones de seguro directo que tengan un carácter especial como consecuencia del importe de la prima satisfecha por una sola operación y por la excepcionalidad que pueda suponer dicha circunstancia en el negocio habitual de la empresa, sólo se considerará a efectos de participación en primas el correspondiente importe de prima hasta el umbral establecido, según el párrafo siguiente, como determinante para la calificación de la operación como especial. Teniendo en consideración dichas circunstancias, a nivel de empresa, con participación de la representación legal de los trabajadores, se concretará para cada ejercicio el importe de prima a partir del cual una operación puede calificarse como especial a estos efectos, en función de los elementos que, conforme al párrafo anterior, la caracterizan.

Alcanzado el acuerdo, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre cada una de las operaciones especiales que se realicen, con expresión de la totalidad de la prima por dicha operación y, por tanto, de la parte de la misma no sujeta al sistema general de participación en primas. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, las partes analizarán y valorarán los resultados de la aplicación práctica de la presente disposición, el nivel de acuerdos alcanzados en el ámbito de empresa, así como, a la vista de las conclusiones obtenidas, su inclusión o no, en los mismos o diferentes términos, en el próximo o sucesivos Convenios Generales».

«Disposición transitoria cuarta Convenio 1996/1998 (derogado):

1. Las empresas sujetas a los mínimos de participación del apartado i) del artículo 39, en las que, como consecuencia de la actualización de recaudación llevada a cabo en virtud del Convenio-Protocolo de 8 de julio de 1994 ("Boletín Oficial del Estado" de 26 de agosto), el mínimo a percibir hubiera pasado de dos mensualidades, sin pluses, a una mensualidad y media, sin pluses, sin perjuicio de lo señalado en su apartado o), abonarán en lo sucesivo este nuevo mínimo. Ahora bien, si fuera necesario, lo complementarán hasta alcanzar el importe abonado en 1994 por tal concepto de mínimos de participación en primas.

2. En función de la modificación operada por el Convenio-Protocolo de 8 de julio de 1994 ("Boletín Oficial del Estado" de 26 de agosto) sobre límites máximos de participación en primas, en aquellas empresas que en 1995 hubieran abonado por participación en primas un número de mensualidades superior al máximo establecido en el apartado j) del artículo 39, se negociará colectivamente a nivel de empresa el reparto de los excesos que pudieran continuar produciéndose sobre el indicado límite, pudiéndose optar, a instancia de cualquiera de las partes, por su abono conforme a las reglas generales de dicho precepto. Todo ello hasta aquel ejercicio en que dejara de concurrir dicha circunstancia.

3. No obstante la regulación contenida en el apartado o) del artículo 39, la participación en primas en aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio excedieran de los mínimos de participación del apartado i), se realizará añadiendo a la base de cálculo allí referida el importe que el trabajador haya percibido en 31 de diciembre de 1996 por el desaparecido concepto de antigüedad y permanencia que tuvo su origen en la derogada Ordenanza Laboral del Sector, importe que se mantendrá inalterado para lo sucesivo a estos solos efectos.

4. Los abonos que en concepto de participación en primas hayan de realizarse en 1997, derivados de la recaudación correspondiente al ejercicio de 1996, se efectuarán conforme a lo previsto en el artículo 39 del presente Convenio y disposiciones concordantes. Las tablas salariales y conceptos a tomar en consideración como base de cálculo a efectos de la participación en primas por los ejercicios 1996, 1997 y 1998 serán los siguientes: para el ejercicio 1996, tabla vigente a 31 diciembre 1996 (anexo II, tabla 1) y antigüedad existente en dicha fecha, así como, en su caso, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad en tal momento. Para el ejercicio 1997, tabla vigente a 1 de enero de 1997 (anexo II, tabla 2) y antigüedad existente a 31 de diciembre de 1996, así como, en su caso, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad en tal momento. Para el ejercicio 1998, tabla vigente a 31 diciembre 1998 (anexo II, tabla 4) y complemento por experiencia, así como, para aquellas empresas que excedieran de los mínimos de participación del artículo 39, apartado i), antigüedad existente a 31 diciembre 1996.

5. Las empresas sujetas a los mínimos de participación del artículo 39, apartado i), abonarán en lo sucesivo la participación en primas sobre la base de los nuevos conceptos a que se refiere dicho precepto, ahora bien, si fuera necesario, la completarán hasta alcanzar el importe abonado por el ejercicio 1995 por tal concepto de mínimos de participación en primas respecto de los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de dicho año que, como consecuencia directa de la variación de su anterior base de cálculo a estos efectos, vean reducido el importe percibido por mínimos por dicho ejercicio 1995».

Dos.-En cuanto a los cálculos a realizar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a efectos de participación en primas a 31 de diciembre de 1999, se tendrán en cuenta las cuotas recaudadas a tal fecha en concepto de incapacidad temporal por contingencias comunes, una vez deducido de las mismas el 7,50 por 100 en concepto de gastos de adquisición, administración y cobranza, y aplicando un coeficiente de reparto del 0,035 por 100.

Tres.-Con el objeto de poder llevar a cabo en términos de transparencia la aplicación de las previsiones contempladas en el artículo 30 sobre complementos de compensación por primas, a nivel de empresa se facilitará a la representación legal de los trabajadores la información relativa a los niveles de recaudación por primas en los diversos ramos en que opere la empresa, referidos al ejercicio 1999. También se facilitará la información relativa a los salarios base por nivel retributivo y complemento por experiencia de dicho año 1999, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo por participación en primas, el importe por el concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 1996, referidos todos estos conceptos al conjunto de la plantilla existente al 31 de diciembre de 1999.

Disposición transitoria novena.

1. Se acuerda la constitución de un Grupo de Trabajo Específico para el desarrollo de los principios y reglas acordadas en materia de Clasificación Profesional, tal como quedan reflejados en el número 2 de la presente Disposición, para que en el plazo de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, lleve a cabo tal desarrollo, de forma que, una vez aprobado el texto resultante, como acuerdo específico sobre materias con-

cretas del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo pase a formar parte del contenido del Convenio, procediendo a su integración formal a través de su registro y correspondiente publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Para la adecuada aplicación del Sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente Convenio, las partes acuerdan proceder a su desarrollo con base en los siguientes principios:

Revisar la definición de los grupos profesionales enumerados en el Capítulo III.

Definir los niveles regulados en el presente Convenio sobre la base de los factores definidos.

Concretar la definición del grupo «0» de forma que queden incorporados los puestos de alta dirección.

La definición de grupos y niveles debe ser suficientemente amplia para que quepan todos los puestos de todas las realidades sectoriales (seguros, mutuas, asistencia, veinticuatro horas, centros, servicios, etc.), incluyendo los nuevos puestos surgidos en los últimos años.

Dadas las especiales características de los puestos sanitarios de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, como complemento y mejor aplicación de lo establecido en el punto anterior, será necesario mantener el hecho diferencial en lo que se refiere al Área Sanitaria de los Centros Hospitalarios y Asistenciales de las mismas.

3. El grupo de trabajo constituido con la finalidad de llevar a cabo la aplicación de las previsiones contenidas en la presente Disposición, estará integrado por las Organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para la negociación colectiva sectorial, en la proporción correspondiente a su representatividad, con un máximo de ocho miembros por cada Representación.

Para el adecuado desempeño de las tareas encomendadas, los representantes sindicales en el Grupo de Trabajo dispondrán de un crédito de cincuenta horas mensuales retribuidas.

El grupo dará por finalizadas sus tareas una vez alcanzado el acuerdo dentro del plazo establecido en el número 1 o, en otro caso, a 31 de julio de 2001.

Disposición derogatoria

Con la entrada en vigor del presente Convenio General quedan plenamente derogados los anteriores Convenios Colectivos Sectoriales 1996/1998 y 1999.

Disposición final primera. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Con vinculación a las competencias de la Comisión Mixta-Paritaria en esta materia, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidos para ello.

Disposición final segunda. Disposiciones comunes al personal de los centros asistenciales y hospitalarios.

La denominación de las diversas profesiones se refiere indistintamente a personal masculino y/o femenino.

La relación de profesionales y/o puestos de trabajo descritos, no presupone que obligatoriamente deban existir en todas y cada una de las Mutuas de AT. Corresponderá a la Dirección de cada Mutua de AT determinar la necesidad o conveniencia de los mismos.

Las funciones del personal descrito, dentro de las competencias para las que les habilite el respectivo título académico, tienen un carácter enunciativo y no limitativo siempre que sean tareas o funciones conexas.

Todo el personal descrito asistirá como perito a los juicios en que la entidad deba estar representada, y considere necesaria su comparecencia.

Los profesionales descritos emitirán cuantos documentos e informes les sean requeridos en relación con la asistencia prestada. Los realizarán utilizando los medios técnicos del Centro y teniendo siempre en cuenta los principios deontológicos de confidencialidad, estableciendo la Entidad los medios adecuados para garantizarla.

El personal sanitario descrito, durante su jornada laboral, realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso esté facultado. Asimismo prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran y la Dirección de la Entidad haya autorizado, en el marco de la legalidad vigente.

1.º Funciones del personal de los Centros Asistenciales y Hospitalarios de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Director de Servicios Médicos.-Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los servicios sanitarios de la Entidad, y de la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

2.º Instituciones sanitarias abiertas.

I. Personal Sanitario Titulado Superior.

Jefe de los Servicios Sanitarios.-Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la Entidad. Dependerá del mismo el Personal Sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de los Servicios Médicos que designe la Entidad.

Cirujano Traumatólogo.-Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente.

Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender a los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras fun-

ciones y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo, realizará las ayudantías en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).

Médico Especialista.–Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los cirujanos traumatólogos.

Médico de Medicina General.–Será el responsable, dentro del ámbito de sus facultades, de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas.

Médico Visitador.–Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al centro asistencial, o bien, porque los médicos encargados de la asistencia de aquéllos, así se lo encomienden.

## II. Personal Sanitario Titulado Grado Medio.

Fisioterapeuta.–Será el responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que los hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Diplomado en Enfermería (DUE), Ayudante Técnico Sanitario (ATS).–Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y responsabilizándose, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
3. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.
4. Se responsabilizará del equipo y material de la zona, distribución, uso y mantenimiento.
5. Llevará el control y devolución de los equipos que pertenezcan a otros servicios.
6. Distribuirá el personal a su cargo cuando por razones de servicio sea necesario.
7. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
8. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.
9. Realizarán las tareas administrativas conexas a su profesión.

10. Si el centro estuviera dotado de equipo de radioelectrología, realizará bajo las indicaciones del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, siempre que reúna los requisitos legales.

Terapeuta Ocupacional.–Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador, promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial.

### III. Personal Sanitario Auxiliar:

Auxiliar Sanitario.–Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo. Realizará las tareas de limpieza del material, aparatos clínicos, y las exigidas por la asepsia que sean de carácter inmediato y no puedan admitir espera.

Celador o Mozo.–Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia, cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

### IV. Personal no Sanitario Titulado Grado Medio:

Diplomado en Trabajo Social-Asistente Social.–Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normativas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

### V. Personal de otros servicios:

Conductor de ambulancia y equipos de medicina preventiva.–Es el chófer que estando en posesión del permiso de conducción reglamentario está encargado de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio pueda desplazarse al lugar que fuera necesario dentro de su jornada de trabajo, salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del Servicio Médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, en los movimientos que requieran ayuda física por parte de los pacientes.

### 3.º Instituciones Sanitarias Cerradas.

## I. Personal Sanitario Titulado Superior:

Director Médico.-Será el responsable de la Dirección Médica del Centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomiende la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales por las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la Entidad.

Jefe de Departamento.-Asumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficiencia asistencial.

Jefe de Servicio.-Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Distribuir al personal asignado.
2. Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.
3. Colaborar con las demás unidades médicas al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.
4. Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requiera.
5. Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.
6. Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.
7. Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.
8. Mantener, con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad, información a la misma sobre el estado y evolución de los pacientes cuidando que no se produzcan estancias innecesarias.

Jefe de Sección.-Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

1. Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticas de los pacientes.

2. Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Servicio si lo hubiera, o del Director Médico.

Adjunto.–Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de Sección o Servicio en ausencia de éstos, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas a realizar por el Jefe de Sección o Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Sección o de Servicio.

Residente.–Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden con el fin de promover su capacitación.

Como médico de guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones directas de los Jefes de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del Médico Adjunto del servicio que corresponda.

Farmacéutico.–Será el responsable del funcionamiento y control de la farmacia del Centro Hospitalario proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del Centro, así como de cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Psicólogo.–Realizará el psicodiagnóstico de los pacientes, de la evolución de las conductas desadaptadas que interfieran en el tratamiento establecido y de la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Cuando su especialización se lo permita, llevará a cabo tratamientos y terapias psicológicas con el fin de mejorar el ajuste emocional y conductual de los afectados.

Realizará la orientación profesional de los pacientes que requieran una formación laboral específica.

Contribuirá al análisis de las adecuadas condiciones ambientales y ergonómicas de la empresa y promoverá la Salud Laboral de los pacientes y trabajadores en colaboración con los Servicios de la Entidad, y en su caso, con los de las empresas asociadas, así como aquellas otras funciones que se consideren convenientes, tales como la selección de personal de la Entidad y cualesquiera otras dentro de su competencia profesional, siempre manteniéndose en los límites que la legislación vigente establece para estas Entidades.

II. Personal Sanitario Titulado de Grado Medio:

Jefe de Enfermería.–Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los pacientes.

2. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficiencia del servicio.

3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del servicio de enfermería.

4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones que los diferentes profesionales a su cargo han de realizar.

5. Colaborará con la Dirección en los programas de formación de los profesionales a su cargo.

Supervisor de Enfermería.-Velará por que las condiciones higiénico-sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o zona encomendada.

Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las plantillas mensuales de los trabajadores a su cargo y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo en función de las directrices del Jefe de Enfermería.

Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra zona o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario, y controlará la actuación profesional del personal sanitario adscrito a su servicio en el tratamiento y cuidados a los pacientes hospitalizados.

Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su zona o servicio realizando las previsiones necesarias.

Coordinará de acuerdo con la Dirección de Enfermería sus actividades y las del personal adscrito a su cargo.

Además de realizar las funciones propias de su profesión, se responsabilizará, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento de la zona a su cargo.
2. Se responsabilizará del equipo y material, de su distribución, uso y mantenimiento en su zona.
3. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.
4. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomiendan al servicio.
5. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.
6. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.

Diplomado en Enfermería (DUE), Ayudante Técnico Sanitario (ATS).-Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del Médico y/o supervisor, y responsabilizándose, entre otros de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Se responsabilizará de la adecuada preparación del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los tratamientos prescritos así como el cuidado postoperatorio.
3. Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculte, responsabilizándose de tener siempre dispuesto el equipo necesario para cada tipo de asistencia.
4. Pondrá en conocimiento del supervisor o en su defecto de la jefatura de enfermería, las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
5. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
6. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.
7. Será responsable de toda la zona o servicio en ausencia o defecto de la supervisora.

Jefe de Fisioterapia.-Es el responsable del Servicio de Fisioterapia, integrado dentro del equipo de rehabilitación. Dependerá del médico-rehabilitador o, en su defecto, de la Dirección Médica del Centro.

Organizará el servicio distribuyendo correctamente los pacientes entre sus colaboradores y él mismo. Velará por que el servicio cuente siempre con el número de profesionales adecuados, así como con los medios técnicos suficientes para llevar a cabo su labor.

Controlará que los tratamientos programados se lleven a cabo siguiendo las indicaciones prescritas.

Pondrá en conocimiento inmediato del médico cualquier anomalía que presente un paciente y que haya podido pasar inadvertida en las exploraciones clínicas, o en el curso de su tratamiento.

Controlará que las salas de tratamiento, las instalaciones y el utillaje de su sección estén en perfecto estado de uso, advirtiendo inmediatamente de las posibles averías en los aparatos o instalaciones, anulando cautelarmente su utilización en tanto no sean reparados.

Coordinará las prácticas de estudio de los estudiantes que concurran a su servicio.

Participará en la elaboración de programas para el servicio (objetivos, formación, etc.) y velará por su cumplimiento. Asimismo, colaborará en la confección de protocolos de tratamiento.

Fisioterapeuta.-Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión.

Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria, en ausencia o defecto del Jefe de Fisioterapia.

Terapeuta Ocupacional.–Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

### III. Personal Sanitario Auxiliar.

Técnico Ortopédico-Protésico.–Se responsabilizará de la confección de las prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sea preciso efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendada.

Monitor Ocupacional.–Es aquel personal sanitario que estando en posesión de la titulación o capacitación adecuada, presta servicios complementarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la aplicación de los tratamientos físicos. Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Monitor de Educación Física.–Se responsabilizará de la realización de actividades físicas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

#### Técnicos Especialistas:

Laboratorio. Radiodiagnóstico.–Realizarán sus funciones en aquellos servicios que, en orden a su complejidad tecnológica, la Dirección del Centro así lo estime procedente.

Estarán en posesión del título y/o acreditación oficial en cualquiera de las especialidades señaladas, realizando en general todas aquellas funciones técnicas para las que están capacitados conforme a su titulación, dentro de las actividades específicas de laboratorio y radiodiagnóstico.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones conexas con el servicio al que estén adscritos, tales como: colaboración en la obtención de muestras, manipulación y procesamiento de las mismas, realización de inventario, manejo y control de calibrado, limpieza, conservación y mantenimiento preventivo de aparataje y zona, control de las reparaciones y material de los equipos a su cargo adscritos al servicio.

Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

Colaborarán y participarán en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones administrativas conexas con su profesión.

Auxiliar Sanitario.–Además de auxiliar al personal sanitario en sus funciones no técnicas ni especializadas,

realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas o ingresen en las plantas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas, conexas con su trabajo.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Acomodaré al paciente en la habitación.
2. Se encargará del aseo de los pacientes hospitalizados.
3. Distribuiré y, en su caso, administraré los alimentos a los pacientes hospitalizados.
4. Controlaré la vajilla, ropa de cama y aseo que le sea encomendada.
5. Se encargará de la limpieza del material y aparatos clínicos precisos para la asistencia sanitaria.

Celador o Mozo.–Ayudará al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso dentro de su jornada de trabajo. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuaré la vigilancia de puertas y accesos al Centro.

#### IV. Personal no Sanitario Titulado:

Jefe de Formación Profesional.–Se responsabilizaré de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomienden, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, que sean necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidaré de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el servicio médico.

Se responsabilizaré de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velaré por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios monitores de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Diplomado en Profesorado de EGB.–Será el encargado de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomienden, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentren.

Actuaré, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Diplomado en Trabajo Social-Asistente Social.-Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Profesor de Educación Física.-Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física que los médicos rehabilitadores prescriban a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación. Estará en posesión del título profesional correspondiente.

V. Personal no Sanitario Auxiliar.

Monitor de Formación Profesional.-Es el encargado de formar a los pacientes en las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del Jefe de Formación Profesional. Realizará la readaptación profesional de aquellos que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrá asignársele auxiliares para la realización de su cometido.

4º. Personal de Servicios Generales de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.

Administrador.-Se ocupará de los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del Director Administrativo del Centro si lo hubiere o en su caso de la Dirección de la Entidad.

Personal de Costura, Lavandería y Plancha.-Lo componen los puestos de trabajo de lavandería, plancha y costura, y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del Centro.

Personal de Cocina, Comedor y Cafetería:

Cocinero.-Es el encargado de elaborar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, y el que se cuide con esmero, tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas por el servicio médico correspondiente. Asimismo controlará las existencias de almacén y realizará cuantas otras funciones y tareas, propias de su profesión, demanden los servicios de cocina y comedor.

Ayudante de Cocina.-Bajo las órdenes directas del Cocinero, manipulará los alimentos y confeccionará los platos sencillos que le sean indicados, realizando igualmente el emplatado y servicio en la línea de autoservicio. Realizará la limpieza de sus zonas de trabajo; ocupándose de la limpieza, clasificación y buen orden del menaje de cocina y comedor, realizando cuantas otras funciones y tareas demande el buen funcionamiento de las áreas citadas.

Camarero.-Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento debiendo conocer y manejar todos los útiles de trabajo, ocupándose de la limpieza de éstos.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio, venga desempeñando las funciones anteriormente descritas, quedará asimilado al epígrafe que le corresponda.

Personal de Mantenimiento.-Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Jardinero.-Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

5.º Personal de Prevención de Riesgos Laborales.

Integran este colectivo los empleados con los niveles de cualificación y competencia funcional que estén en concordancia con el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y el personal de las MATEPSS que desarrollen actividades preventivas propias de las contingencias de accidentes de trabajo y EE PP.

Tal como establece el Real Decreto 39/1997 las funciones a desempeñar serán las correspondientes a los niveles para los que están capacitados legalmente, clasificados en:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior.

Realizarán las tareas administrativas conexas con su actividad profesional, emitiendo cuantos informes o documentos sean precisos conforme a su competencia y cualificación profesional y utilizando los medios técnicos que se pongan a su disposición.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio estuviese clasificado en un grupo profesional o nivel retributivo superior a los que resultan de la aplicación del presente Convenio, mantendrán su encuadramiento en dicho nivel o grupo.

La aplicación de la presente disposición, que no tendrá efectos retroactivos, no podrá suponer, por sí mismo, disminución de ingresos para los trabajadores, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no podrán verse reducidas por tal causa.

6º. Asignación del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios a grupos profesionales y niveles retributivos.

La asignación a niveles retributivos del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios y de la seguridad y salud en el trabajo de las MATEPSS que ha quedado descrito, figura en el anexo II.

# ANEXO I

## SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

Grupos profesionales	Niveles retributivos
0	0
I	1
2	
3	
II	4
5	
6	
III	7
8	
IV	9
10	

# ANEXO II

## ÁREA SANITARIA Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-MATEPSS

Estructura por grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos	I. sanitarias abiertas y personal de seguridad y salud en el trabajo
I. sanitarias	cerradas	
0	0	

I 1 Director de Servicios Médicos.  
 Jefe de Servicios Sanitarios. Director Médico.  
 Jefe de Departameto.  
 Jefe de Servicio.

2 Cirujano Traumatólogo.  
 Médico Especialista. Jefe de Sección.  
 Cirujano Traumatólogo.  
 Médico Especialista.

3 Médico de Medicina General.  
 Médico Visitador. Adjunto no Especialista.  
 Farmacéutico.  
 Psicólogo.

II 4 Fisioterapeuta.  
 Dip. Enfermería (DUE), ATS.  
 Terapeuta Ocupacional.

Diplomado en Trabajo Social (Asistente Social).  
Técnico en Prevención Nivel Superior. Residente.  
Jefe de Enfermería.  
Supervisor de Enfermería.  
Jefe de Fisioterapeuta.  
Fisioterapeuta.  
Dip. Enfermería (DUE), ATS.  
Terapeuta Ocupacional.  
Jefe de Formación Profesional.  
Diplomado en Profesorado de EGB.  
Diplomado en Trabajo Social (Asistente Social).

5 Técnico en Prevención Nivel Intermedio.  
Técnico Especialista ATR y ATL(\*). Profesor de Educación Física.  
Jefe de Mantenimiento, Cocina, Comedor y Cafetería.  
Técnico especialista ATR y ATL(\*).

6 Personal Auxiliar Técnico.  
Técnico en Prevención Nivel Básico.  
Auxiliar Sanitario(\*). Técnico Ortopédico Protésico.  
Responsable de Costura, Lavandería y Plancha.  
Auxiliar Sanitario(\*).  
III 7 Conductor de Ambulancia. Responsable de Mantenimiento.  
Oficial de Oficio.  
Monitor de Formación Profesional.  
Monitor Ocupacional.  
Conductor.  
Monitor de Cultura Física.

8 Celador o Mozo. Celador o Mozo.  
Ayudante de Oficio.  
Personal de Costura, Lavandería y Plancha.  
Personal de Cocina, Comedor y Cafetería.

IV 9

10

(\*En estos grupos profesionales y niveles retributivos no se encuadrará a todo el personal hasta el 31 de diciembre de 2003, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria séptima del Convenio.

## **ANEXO III**

### **TABLA SALARIAL DE SUELDOS POR NIVEL RETRIBUTIVO**

Año 2000

Grupos y niveles Sueldo base mensual

-

Pesetas Sueldo base anual  
(15 mens.)

-

Pesetas

Grupo I:

Nivel 1 265.827 3.987.405

Nivel 2 224.846 3.372.690

Nivel 3 191.618 2.874.270

Grupo II:

Nivel 4 163.927 2.458.905

Nivel 5 142.882 2.143.230

Nivel 6 124.053 1.860.795

Grupo III:

Nivel 7 108.547 1.628.205

Nivel 8 95.255 1.428.825

Grupo IV:

Nivel 9 84.179 1.262.685

Nivel 10 75.318 1.129.770

Tabla de complemento por experiencia

Año 2000

Grupos y niveles Importe anual (en 15 mensualidades)

-

Pesetas

Grupo II:

Nivel 4 41.536

Nivel 5 31.566

Nivel 6 28.243

Grupo III:

Nivel 7 23.260

Nivel 8 19.937

\* Por el multiplicador que corresponda.



Tabla salarial de sueldos por nivel retributivo

Año 2001

Grupos y niveles Sueldo base mensual

-

Pesetas Sueldo base anual

(15 mens.)

-

Pesetas

Grupo I:

Nivel 1 271.144 4.067.160

Nivel 2 229.343 3.440.145

Nivel 3 195.450 2.931.750

Grupo II:

Nivel 4 167.206 2.508.090

Nivel 5 145.740 2.186.100

Nivel 6 126.534 1.898.010

Grupo III:

Nivel 7 110.718 1.660.770

Nivel 8 97.160 1.457.400

Grupo IV:

Nivel 9 85.863 1.287.945

Nivel 10 76.824 1.152.360



Tabla de complemento por experiencia

Año 2001

Grupos y niveles Importe anual (en 15 mensualidades)

-

Pesetas

Grupo II:

Nivel 4 42.367

Nivel 5 32.197

Nivel 6 28.808

Grupo III:

Nivel 7 23.725

Nivel 8 20.336

\* Por el multiplicador que corresponda.

