

ANEXO

Crédito 27.03.313L.453. Plan de Desarrollo Gitano. Año 1996

Comunidad Autónoma de Murcia

Núm. Proy.	Prov.	Municipio y asentamiento	Entidad	Denominación del proyecto	Número Beneficiarios (E. Estim.)	Finan. Ministerio Trab. y AA.SS.	Finan. C.A. y/o C.C.LL.	Total - Pesetas
1	Murcia.	Murcia. Varios barrios y pedanías.	Ayuntamiento de Murcia.	Desarrollo comunitario e intervención socio-familiar con el pueblo gitano de Murcia.	E 4907	28.420.000	20.000.000	48.420.000
2	Murcia.	Cartagena. Urb. Mediterráneo, S. Antonio, Abad y Bda. Virgen de la Caridad.	Ayuntamiento de Cartagena.	Intervención socio-laboral con familias gitanas. Formación ocupacional en confección de calzado y panadero-confitero.		4.737.000	3.754.684	8.491.684
3	Murcia.	Lorca. San Pedro, San Juan, Santa María.	Ayuntamiento de Lorca.	Proyecto de desarrollo gitano.	E 370	2.843.000	3.080.956	5.923.956
					5.277	36.000.000	26.835.640	62.835.640

2698 RESOLUCIÓN de 16 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (número código 9904625), que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 1996, de una parte, por las Asociaciones Empresariales Unespa, Amat (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo) y Asecore (Asociación de Corredores de Seguro), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

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

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

Madrid, 16 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo, resultado de un amplio y laborioso proceso negociador iniciado hace cuatro años para la necesaria sustitución de la Ordenanza de Trabajo de las Empresas de Seguros de 1970, culminada así de forma negociada, es fiel reflejo de la voluntad y autonomía de las partes para configurar un nuevo marco de relaciones laborales de las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito.

Las partes firmantes han tenido como objetivo adaptar adecuadamente las actuales y previsibles futuras características sociales, económicas, jurídicas y de relaciones laborales del Sector Asegurador y de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a un nuevo marco regulador de las condiciones de trabajo y de relaciones laborales que satisfaga los intereses presentes y futuros de ambas partes, empresarios y trabajadores, configurando, así, un modelo que habrá de tener perdurabilidad en el tiempo, introduciéndonos en el siglo XXI.

Los necesarios procesos de armonización y homologación con el marco europeo han sido referentes para enlazar con el futuro en múltiples materias.

Se regulan a fondo todos y cada una de los temas que configuran el nuevo sistema de relaciones laborales del Sector: Organización del trabajo. Sistema de clasificación profesional. Formación profesional. Movilidad geográfica. Sistema retributivo. Tiempo de trabajo. Excedencias. Previsión social. Ordenación jurídica de faltas y sanciones. Seguridad y salud en el trabajo. Derechos sindicales y de representación colectiva. Política de empleo. Comisión Paritaria del Convenio.

El Convenio General surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar «erga omnes» que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación homogénea de las condiciones laborales básicas para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Se mantiene el habitual ámbito estatal en la práctica negocial del sector que sigue siendo coherente con la generalizada estructura estatal de las Entidades de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Sobre estas premisas, a través de la articulación de la negociación colectiva que posibilita el Estatuto de los Trabajadores, se establecen las pautas y criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en el sector y sus remisiones a nivel de empresa, sentando las reglas que resolverán eventuales conflictos de concurrencia. También se contemplan ámbitos de desarrollo de la negociación colectiva a nivel de Comunidad Autónoma.

En el Convenio General quedan reflejados los principios y derechos constitucionales laborales básicos, habiendo sido objeto de especial preocupación de las partes la salvaguarda del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, con regulación expresa en diversos de sus preceptos y especial referencia al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o naturaleza del contrato de trabajo.

Objetivo fundamental del presente Convenio es favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector, para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en la empresa.

El Convenio General considera los derechos de participación de los trabajadores sobre la base de unas relaciones equilibradas, con el reconocimiento recíproco y aceptación de la existencia de partes con legitimación y capacidad negocial dentro del sector, incorporando una nueva cultura de diálogo.

En fin, entendiendo la norma no sólo en su faceta estática, se prevén mecanismos y sistemas para llevar a cabo una aplicación constructiva del Convenio General, acompañando la norma a la vida real, en la voluntad de las partes de que estos objetivos y nueva cultura se transmitan a los distintos niveles de aplicación del Convenio.

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, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Directores Gerentes, Secretarios generales o puestos de similar nivel, 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 tres años, desde 1 de enero de 1996 a 31 de diciembre de 1998, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

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 1998, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta y sin perjuicio de lo dispuesto en sus disposiciones transitorias.

3. Prórroga y denuncias: Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 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 son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

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 y cuestiones de competencia en los ámbitos de las Comunidades Autónomas.*

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, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos de concurrencia y los principios de complementariedad de las unidades de contratación.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias 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, 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.

4. Cuestiones de competencia en los ámbitos de las Comunidades Autónomas. Dentro del marco laboral establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos a que se refiere el presente epígrafe, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 8. *Administración del Convenio General.*

En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente Convenio General, las partes consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la Comisión Mixta Paritaria regulada en el capítulo XIV, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del Convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 9. *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.

2. 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 10. *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 1.ª PRINCIPIOS Y ASPECTOS BÁSICOS

Artículo 11. *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 consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio sustituye al regulado en la normativa jurídica hasta ahora vigente. El mismo contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de las empresas y los cambios técnicos y orga-

nizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, 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.

3. Los trabajadores de las empresas incluidos 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 aquellas 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 nuevo sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

8. El nuevo sistema de clasificación 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.

9. 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.

Artículo 12. *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:

- Conocimientos.
- Iniciativa/autonomía.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VI.

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:

- Seguros. Actividades de gestión técnica especializada y actividades de gestión en servicios de carácter general.
- Sanitaria.
- Sistema de clasificación profesional.

3.1 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.

3.2 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.

SECCIÓN 2.ª ÁREA DE SEGUROS

Artículo 13. Régimen jurídico de los grupos profesionales del área de Seguros. Descripción.

1. Grupo profesional 0

Pertenece 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

Crterios 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 las mismas:

- 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-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 2.

3. Grupo profesional II

Crterios 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 al antiguo grado elemental (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 y 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, etc.

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-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a los niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 2.

4. Grupo profesional III

Crterios 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.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7 y 8 (anexo I-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 2.

5. Grupo profesional IV

Crterios 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 del fomento de empleo, preferentemente juvenil, 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 28 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-cuadro 1).

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 grado medio o superior o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año del nivel retributivo 10, y al segundo 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 3.ª. ÁREA SANITARIA DEL PERSONAL DE LOS CENTROS ASISTENCIALES Y HOSPITALARIOS DE LAS MATEPSS

Artículo 14. Régimen jurídico de los grupos profesionales del área Sanitaria. 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 cuentan 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 I-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 3.

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.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4, 5 y 6 (anexo I-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a los niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 3.

4. Grupo profesional III. Personal Auxiliar y asimilados

Integran este grupo profesional todos 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 I-cuadro 1).

La transposición de retribuciones propias de las antiguas categorías a niveles retributivos de este grupo profesional figura en el propio anexo I-cuadro 3.

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 28 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 I-cuadro 1).

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 grado medio o superior 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.

Artículo 15. 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 la Mutuas de Accidentes de Trabajo. Corresponderá a la Dirección de cada Mutua

de Accidentes de Trabajo 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.

Artículo 16. 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.

Artículo 17. Instituciones sanitarias abiertas.

1. 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 por la entidad, realizando, entre otras funciones, y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo, realizará las ayudas 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 a 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. Realizará 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 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.

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.

Artículo 18. *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 eficacia 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 terapéuticos 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 y eficacia 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.

Supervisora de Enfermería: Velará porque 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 planillas 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 encomienden 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 concurren 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 Supervisora, 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 porque 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 al 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 caute- larmente su utilización en tanto no sean reparados.

Coordinará las prácticas de estudios 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 tratamien- tos 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 tratamien- tos 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 proce- dimiento 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 pose- sión de la titulación o capacitación adecuada presta servicios complemen- tarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la apli- cación 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 precedente.

Estarán en posesión del título y/o acreditación oficial en cualquiera de las especialidades señaladas, realizando en general todas aquellas fun- ciones 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 mues- tras, manipulación y procesamiento de las mismas, realización de inven- tario, manejo y control de calibrado, limpieza, conservación y manteni- miento preventivo de aparataje y zona, control de las reparaciones y mate- rial 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. Acomodará al paciente en la habitación.
2. Se encargará del aseo de los pacientes hospitalizados.
3. Distribuirá y, en su caso, administrará los alimentos a los pacientes hospitalizados.
4. Controlará 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 ambu- lancias cuando resulte preciso dentro de su jornada de trabajo. La entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas peno- sas, de manera que se salvaguarde en lo posible la salud laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al centro.

IV. Personal no sanitario titulado

Jefe de formación profesional: Se responsabilizará de la formación pro- fesional 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 de aquellos.

Cuidará 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 responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en rela- ción con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maqui- naria, 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.

Actuará, 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 asis- tenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-la- boral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los pro- blemas 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 pacien- tes 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 espe- cialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrá asignársele auxiliares para la realización de su cometido.

Artículo 19. 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 sean cometidos de 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 cuida 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.

Artículo 20. Personal de seguridad y salud en el trabajo en las mutuas de accidentados de trabajo.

Disposiciones comunes a todo el personal de seguridad y salud en el trabajo:

Son idénticas, dentro del ámbito de sus cometidos; a las del personal definido de los centros asistenciales y hospitalarios.

Realizarán las tareas administrativas conexas con su actividad profesional, emitiendo cuantos informes o documentos sean precisos y utilizando los medios técnicos del centro.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio venga ejerciendo las funciones que posteriormente se describen, será asimilado al epígrafe que le corresponda.

I. Personal técnico titulado superior

Es el personal con título superior expedido por las Universidades Politécnicas o Facultades, que aplicando tales estudios al puesto de trabajo que desempeñe, dirija su actividad a la prevención técnica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, teniendo como destinatarios a las empresas mutualistas y sus trabajadores.

Con carácter enunciativo sus funciones son tales como las siguientes:

1. Información, motivación, asesoramiento técnico adecuado a la legislación y recomendaciones existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de gestión en la prevención de riesgos laborales.

2. Reconocimiento, análisis y evaluación de sistemas (especialmente organizativos), instalaciones, procesos y operaciones de trabajo referidos a la seguridad y salud en el trabajo.

3. Actuaciones complementarias a las realizadas por las empresas respecto a la aplicación de técnicas de seguridad y salud en el trabajo.

4. Formación y adiestramiento, en sus diferentes expresiones docentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, del personal de las empresas mutualistas.

5. Asesoramiento y emisión de informes con criterios de aplicación, sobre las soluciones más eficaces para el adecuado control de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

II. Personal técnico titulado Grado Medio

Es el personal con título de Grado Medio, expedido por las Escuelas Técnico-Universitarias, que aplicando sus conocimientos al puesto de trabajo que desempeñe, dirija su actividad a la prevención técnica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, teniendo como destinatarios a las empresas mutualistas y sus trabajadores.

Con carácter enunciativo sus funciones serán similares a las del titulado superior dentro de los conocimientos y facultades legales que le confiere su título de Grado Medio.

III. Personal auxiliar técnico

Es el personal en posesión del título de Formación Profesional o que acredite una formación suficiente de las ramas técnicas adecuadas y precisas al servicio de seguridad y salud en el trabajo.

Con carácter enunciativo, sus funciones serán las encomendadas por los técnicos titulados de Grado Superior y/o Medio, como auxiliares o complementarias de las que éstos realizan, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 21. 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 I, cuadro 3.

SECCIÓN 4.ª

Artículo 22. 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 determinarán 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. En consecuencia, 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.

SECCIÓN 5.ª

Artículo 23. 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 pro-

fesional 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 adoptada sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

Artículo 24. *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 25. *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 proporcional de los mínimos de participación en primas que hubiera podido corresponderle en función de lo previsto en el artículo 39, apartado 1) del Convenio.

SECCIÓN 6.ª

Artículo 26. *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, habrán 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 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 5 por 100 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 5 por 100 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 27. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el acuerdo sectorial de formación continua, suscrito el 12 de mayo de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio), orientados 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. La acción formativa en el sector asegurador responderá a criterios de continuidad a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

La formación profesional, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas favorecerá la promoción del personal y será 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.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo 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.

Artículo 28. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo de la jornada de mil setecientos cincuenta horas establecida en el presente Convenio general, y se destinarán a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en la carrera profesional.

Este tiempo de formación podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido con 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 29. *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de Formación Profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de FORCEM 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 30. *Comisión paritaria sectorial de formación.*

1. La Comisión paritaria sectorial prevista en el artículo 7 del acuerdo sectorial de formación continua se declara subsistente.

2. A la finalización del citado acuerdo sectorial se constituirá, para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio, una Comisión paritaria sectorial, según el modelo de la actual Comisión a que se refiere el número 1 de este artículo.

Además de las funciones allí establecidas lo serán también:

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 29, 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.

Artículo 31. *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.º, 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:

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.

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 artículo 8 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.

Artículo 32. *Estudios y titulaciones en el ámbito asegurador.*

La Comisión paritaria sectorial de formación continua 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 las titulaciones relacionadas con el sector.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 33. *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 34. *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:

- 1.º Requerimientos profesionales del puesto.
- 2.º Cargas y condicionamientos familiares.
- 3.º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- 4.º 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.
- 5.º Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.
- 6.º 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.
- 7.º 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.

Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable al trabajador en los términos que se concretan en el artículo 47, 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 35. *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 exceda 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 1.ª SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

Artículo 36. *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. La nueva estructura retributiva que establece el presente Convenio general sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que, procedentes de la anterior normativa, quedan definitivamente derogados.

3. En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituye uno de los objetivos fundamentales del presente

Convenio, se lleva a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales entre los niveles retributivo que configuran la nueva tabla de salarios base que, a su vez, incorpora un abanico salarial más abierto.

Paralelamente, se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo conceptos salariales anteriores y regulando los mecanismos de compensación y sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.

4. Se regulan los instrumentos y sistemas necesarios para garantizar el desarrollo de la profesionalidad del sector, estableciendo una adecuada valoración del factor experiencia profesional, con su consiguiente reconocimiento y compensación, quedando así definitivamente sustituido, conforme a las previsiones del Convenio-Protocolo, el denominado complemento de antigüedad de la anterior estructura retributiva.

5. Se establecen los oportunos procedimientos de aplicación de las nuevas estructuras, así como las disposiciones transitorias que habrán de facilitar el paso desde los anteriores conceptos a los nuevos, con las garantías y seguridad jurídica imprescindibles en todo proceso de cambio.

6. En el Convenio general se podrá acordar por las partes el establecimiento de una cláusula de revisión salarial que contemple las garantías que las partes convengan para las condiciones económicas de los trabajadores.

7. 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 37. 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, y de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de 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.

Complemento por experiencia.

Participación en primas.

Complemento de adaptación individualizado.

Plus de inspección.

Plus de residencia.

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 escritura 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. A nivel de empresa se podrán acordar modalidades y cuantías de anticipos, préstamos o ayudas al trabajador.

6. En los casos de trabajos que conlleven peligrosidad, nocturnidad, trabajo a turnos, en festivos o mayor disponibilidad, esfuerzo o quebranto para el trabajador, se observarán las disposiciones y normas reguladoras de dichas circunstancias. La compensación, en aquellos supuestos en que corresponda, será definida a través de acuerdos colectivos a nivel de empresa, procurando que sea preferentemente por tiempo de descanso, salvo que ello no fuera posible desde el punto de vista organizativo.

7. 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 38. 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 la tabla 5 que figura en anexo II de importes por experiencia, se abonará en quince mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según tabla por el número de años de permanencia 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 computará la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiéndose como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia computable a efectos del así multiplicador máximo de diez años que opera, también, en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia que figura en anexo II, tabla 5, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerdan en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.

Artículo 39. Participación en primas y otros sistemas alternativos.

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 exigente 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 recaudados 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 diez mensualidades de la tabla de salarios base, sin complementos, sin perjuicio de lo señalado en el apartado o).

En consecuencia, no se considerará 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 de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación de preaviso prevista en el presente 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 salario 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.

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 quince 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.

Artículo 40. 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 la participación en primas.

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 de que se trate.

Artículo 41. Complemento de adaptación individualizado.

1. Son objeto de adaptación retributiva los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del presente Convenio general, quedan definitivamente extinguidos:

Antigüedad y permanencia.

Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.

Pluses de especialización (de grado superior, de grado medio, de las Escuelas de Seguros de Idiomas).

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia.

Quebranto de moneda.

Complemento especial Convenio 1977.

Complemento «ad personam» derivado del Convenio-Protocolo.

2. Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Convenio general, se integrarán en el complemento de adaptación individualizado, que se configura como un complemento retributivo de carácter personal compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido a 31 de diciembre de 1996, resultando así un complemento salarial único, conforme a las reglas fijadas en la disposición transitoria tercera, abonable en quince mensualidades.

3. El complemento de adaptación, una vez cuantificado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

4. Dentro de la vigencia del presente Convenio, el complemento de adaptación sólo podrá ser absorbible y compensable atendiendo a las previsiones contenidas en el artículo 44, apartado B).

Artículo 42. *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 198.045 pesetas anuales para 1996 y 202.006 pesetas anuales para 1997, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual; o 99.030 pesetas anuales para 1996, y 101.010 pesetas anuales para 1997, para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. Para 1998 la cuantía del plus se cifra en los siguientes importes para cada modalidad de las referidas, respectivamente, 206.000 pesetas anuales y 103.000 pesetas anuales.

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 2.ª SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 43. *Condiciones económicas para 1996.*

En 1996 los incrementos salariales se aplicarán de forma diferenciada al sueldo base y al resto de los conceptos económicos en los términos que a continuación se regulan:

1. Tabla salarial: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1995, revisada, experimentará un incremento del 4,5 por 100, resultando así la tabla salarial aplicable en 1996, tal como figura en anexo II, tabla 1.

2. Otros conceptos económicos: Los importes por los conceptos económicos que a continuación se relacionan, procedentes de regulaciones jurídicas ya sin vigencia, experimentarán un incremento del 2,5 por 100, aplicado sobre el importe que los mismos tuvieran en cada caso a 31 de diciembre de 1995. Dichos conceptos serán los siguientes, en la medida en que se vinieran percibiendo en la fecha indicada:

Antigüedad y permanencia (procedente del desaparecido artículo 32 de la Ordenanza Laboral).

Asimilación a la categoría superior por antigüedad (artículo 14 del Convenio 1991-1992).

Pluses de especialización (artículo 15.2 del Convenio 1991-1992): de grado superior, de grado medio, de las Escuelas Profesionales de Seguros, de Idiomas.

Quebranto de moneda (artículo 24 del Convenio 1991-1992).

Complemento «ad personam» del Convenio Protocolo (disposición segunda B).

Plus de residencia (disposición adicional segunda del Convenio 1991-1992).

3. Otros conceptos cuantificados económicamente:

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia (artículo 15.3 del Convenio 1991-1992): Queda establecido en 184 pesetas.

Dietas y gastos de locomoción: Según regulación y cuantía fijada en el artículo 46 para el año 1996.

4. Efectos: Las condiciones económicas establecidas para 1996 en los términos expresados producirán sus efectos desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 1996, respecto todo el personal en plantilla en la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 44. *Condiciones económicas para 1997.*

1. En 1997 se llevará a cabo la aplicación del nuevo sistema retributivo que se regula en el presente Convenio. Para ello se procederá siguiendo las siguientes pautas y reglas de aplicación:

A) En una primera fase se aplicarán los incrementos salariales acordados para 1997 de forma diferenciada sobre el sueldo base y sobre el resto de los conceptos económicos en los términos que a continuación se regulan:

1. Tabla salarial: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1996 experimentará un incremento del 4 por 100, resultando así una tabla salarial de aplicación en esta primera fase para 1997, tal como resulta en anexo II, tabla 2.

2. Complemento de adaptación individualizado: Una vez configurado, en primer término, el complemento de adaptación regulado en el artículo 41 y disposición transitoria tercera del presente Convenio se aplicará sobre el mismo un incremento del 2 por 100, resultando así el complemento de adaptación individualizado para esta primera fase de incorporación del nuevo sistema retributivo.

3. Otros conceptos económicos:

Plus de inspección: Queda cuantificado en los importes que figura en el artículo 42 para el año 1997.

Plus de residencia: Una vez cuantificado según las previsiones de la disposición adicional tercera, se incrementará en el mismo tanto por ciento establecido en el número 2 para el complemento de adaptación individualizado.

Dietas y gastos de locomoción: Según regulación y cuantía fijada en el artículo 46 para el año 1997.

B) En una segunda fase se deberá incorporar la nueva tabla salarial 1997, que figura en anexo II, tabla 3, para lo cual, una vez que se haya aplicado el incremento salarial fijado en el apartado A) anterior y se haya realizado la integración del personal desde las viejas categorías a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos, se procederá a la aplicación de la nueva tabla salarial mencionada que incorpora para 1997 los sueldos base que corresponden a los nuevos niveles retributivos asignados, operando a tal efecto del siguiente modo:

Para llegar a alcanzar el nuevo sueldo base de tabla del nivel retributivo asignado, operará automáticamente la compensación del complemento de adaptación regulado en el artículo 41, absorbiéndolo en el importe necesario, hasta llegar al nuevo sueldo base.

Si como consecuencia de la absorción practicada, se llegara a consumir en su integridad el mencionado complemento de adaptación sin alcanzar todavía el nuevo sueldo de tabla, procederá entonces la compensación de las eventuales mejoras voluntarias que pudieran concurrir en cada caso, absorbiéndolas hasta donde sea necesario para completar el nuevo sueldo base del nivel asignado; conforme todo ello a las previsiones del artículo 4 del Convenio.

2. Las condiciones económicas establecidas para 1997 en los términos expresados, producirán sus efectos desde el 1 de enero de dicho años, respetando la forma paulatina de aplicación que el nuevo sistema conlleva en función de las importantes novedades que se producen.

Artículo 45. *Condiciones económicas para 1998.*

1. En 1998 el incremento salarial acordado se aplicará sobre la tabla salarial de sueldos base y sobre la tabla por experiencia en los siguientes términos: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1997, denominada «Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para 1997», experimentará un incremento de 3,5 por 100, resultando así la tabla salarial aplicable en 1998, tal como figura en anexo II, tabla 4.

Igual porcentaje de incremento se aplicará a la tabla de importes por experiencia vigente a 31 de diciembre de 1997, resultando así la tabla por experiencia aplicable en 1998, tal como figura en anexo II, tabla 5.

2. La no variación en 1998 de los conceptos complemento de adaptación individualizado y plus de residencia, es consecuencia del objetivo de las partes de potenciar durante la vigencia del presente Convenio el

salario base dentro de la estructura retributiva, y dicha circunstancia no habrá de condicionar el tratamiento o evolución futura que dichos conceptos tengan en próximos Convenios Colectivos.

3. Efectos. Las condiciones económicas pactadas para 1998 en los términos expresados, producirán sus efectos desde el 1 de enero de dicho año.

SECCIÓN 3.ª DIETAS, SUPLEIDOS Y OTROS CONCEPTOS

Artículo 46. *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: 8.900 pesetas para 1996 y 9.200 pesetas para 1997.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de: 1.760 pesetas para 1996 y 1.800 pesetas para 1997.

En 1998 las partes fijarán los importes que correspondan para dicho año 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 1996 al precio de 30 pesetas el kilómetro.

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 47. *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 34 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 30.000 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado.

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 40.000 pesetas brutas mensuales también durante el primer año de traslado.

Artículo 48. *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 dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y 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.

SECCIÓN 4.ª SUPUESTOS ESPECIALES

Artículo 49. *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 2.º y 3.º, del artículo 82 también del citado Estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por

los que podrán 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 pacte 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 corresponde 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 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 iniciarán, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la aplicación.

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 informe 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 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores y 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 la situación que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de veinte 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 50. Limitaciones presupuestarias de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Por lo que concierne al sector específicos 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.

Artículo 51. 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 52. Jornada laboral y su distribución.

1.1 La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo.

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

2. Este número de mil setecientas cincuenta horas, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiera anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, arrojará un cómputo anual inferior al citado, y en todo caso, con respeto a posibles derechos adquiridos, y con independencia de que se mantenga o varíe la distribución horaria.

3. En número de mil setecientas cincuenta horas podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en las legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

4. Con carácter general el horario de trabajo será el siguiente:

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 de vacación.

5. No obstante lo establecido en los apartados 2 y 4 anteriores, a nivel de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio, conforme a las siguientes pautas:

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.

En caso de compensación por comida, equivaldría como mínimo a 900 pesetas por día trabajado en jornada partida, sin perjuicio de cualesquiera compensaciones que en estos casos estuvieran establecidas o pudieran establecerse. Para el año 1998 la equivalencia se sitúa en 950 pesetas.

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

La distribución horaria de la jornada, por sí misma, no podrá suponer disminución del cómputo anual exigible conforme a lo establecido en el número 1 anterior.

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 requieran.

6. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio general se adaptarán también proporcionalmente.

Artículo 53. Supuestos especiales.

1. Teniendo en cuenta sus especiales características y la necesidad funcional de adaptación para una adecuada asistencia, atención y servicio al asegurado y cliente, en las empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, y otros análogos, podrán acordarse mediante negociación con la representación legal de los trabajadores, distribuciones horarias diferentes de las más arriba reguladas. Las diferenciaciones horarias así acordadas estarán referidas al personal, departamento o centro afectado por dicho servicio.

2. En todo caso se respetarán las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 54. 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 ocho y las veintidós 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 de 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.

Artículo 55. *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 52.

Artículo 56. *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 visibles 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 Sindicalistas 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 57. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el Convenio general, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de treinta días naturales 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, sin perjuicio de que a nivel de empresa estuviera acordado o se acordase su cómputo en días laborables para el supuesto de fraccionamiento.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre el 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

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 permenezan 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, de 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 y sesenta y un años de edad: Dos días naturales.

Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad: Cuatro días naturales.

Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad: Seis días naturales.

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 58. *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 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 laborables.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

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 podrán dividir 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 a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

5. 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

Excedencias y otros supuestos

Artículo 59. 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 a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

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 familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

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 esta excedencia, simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada 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 un 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 reingreso 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 60. 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 61. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad 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 62. Seguro de vida.

1. Las empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente siempre que exista beneficiario designado por el empleado, 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, 2.200.000 pesetas. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (4.400.000 pesetas), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de un 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 siempre que exista beneficiario designado por el empleado, 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 séptima.

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.

Artículo 63. *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 «renumeración anual mínima» asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «renumeración».

A estos efectos, se entenderá por «renumeración 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 diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

D) Las jubilaciones que tengan lugar durante el año 1997, a efectos de las previsiones contenidas en los apartados A) y B) del presente artículo se realizarán con referencia a los conceptos y estructura retributiva que estén siendo de aplicación en la empresa en la fecha en que se produzca la jubilación.

CAPÍTULO X

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 64. *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 procedimientos 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 del Estatuto de los Trabajadores).

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 (artículos 14 Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Principio de proporcionalidad y equanimidad: 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 la Organización Internacional del Trabajo.

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 65. *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 faltas de puntualidad las definidas como tales en el artículo 66 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 un 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 documentos 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 derivase 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 naturaleza, 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 cualificación 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 66. 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 67. 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, 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 68. *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 69. *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 70. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los siguientes 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 71. *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 72. *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 73. *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.

Artículo 74. *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, en tanto no sea publicada normativa oficial sobre la materia, 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, etc.

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 75. *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 proyectos 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 76. *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 fotocopiadoras, 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 parto se producirá en su destino originario.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 77. *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 78. *De los sindicatos y 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 tendientes 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 adversas, 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 175 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 servirá 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 79 siguiente, los delegados sindicales de un mismo sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

Artículo 79. *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 150 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 inestabilidad 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 80. *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 81. *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 previsionales 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 82. *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.

Asimismo, se ha considerado conveniente constituir un grupo de trabajo desde la propia Comisión Mixta que tiene como objetivo el seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el sector.

Artículo 83. *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 84. *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 con-

tractuales 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. La Comisión Mixta-Paritaria del Convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en el sector y sus características.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 85. *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 quince miembros de la representación empresarial y otros quince 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. Para 1998 el número de Vocales de la Comisión, tanto titulares como suplentes, pasará a ser de doce por cada representación.

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. Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.

4. 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.

5. 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.

La Comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

6. 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.

7. 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 medida de presunción o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Tanto 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.

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

9. Competencias de la Comisión Mixta-Paritaria en relación con la implantación de las nuevas estructuras salariales y profesionales que el Convenio General incorpora.

Como complemento de las competencias relacionadas en el apartado 1 anterior, la Comisión Mixta desarrollará, de forma especial durante los períodos de transición establecidos, las funciones correspondientes para la correcta interpretación y aplicación de las nuevas estructuras, así como para la homogeneización de criterios en la aplicación del Convenio General, asumiendo entre sus competencias específicas el solventar aquellos conflictos y/o dudas que puedan surgir en el ámbito de empresa.

Para dicho cometido la Comisión Mixta podrá reunir aquellas informaciones que sean precisas, por los cauces que resulten apropiados al efecto. También resolverá consultas y podrá actuar como mediador o árbitro, si las partes así lo solicitan, en los términos que han quedado expuestos.

10. En el seno de la Comisión Mixta se constituirá un grupo de trabajo «ad hoc» en materia de empleo, al que se encomendará el estudio y análisis de su evolución y características en el sector asegurador, de modo que se auspicie en las empresas una política activa y sana en este ámbito. Dicho grupo estará constituido por tres miembros de la representación empresarial, y otros tantos de la representación de los trabajadores, designados con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las respectivas asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio. Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de un crédito de cincuenta horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus tareas.

11. 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 cien horas mensuales retribuidas durante 1997, que pasarán a ser de cincuenta horas en 1998.

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 52, 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. Sobre participación en primas.

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 adicional tercera. 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 cuarta. 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 empresas 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 quinta. 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 transitoria primera. Cláusula de garantía de neutralidad de las nuevas estructuras en costes y retribuciones.

La aplicación de las nuevas estructuras que incorpora el presente Convenio General, tanto profesionales como retributivas, no podrán suponer, por sí mismas, aumento de costes para la empresa por encima de los incrementos acordados, ni disminución de ingresos para los trabajadores, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no podrán verse reducidas por tal causa.

Si la transposición al nuevo sistema de niveles retributivos supusiera después de aplicar los mecanismos de absorción de previstos para la aplicación de dicho sistema, y para algún supuesto de determinadas categorías profesionales, un incremento salarial en sueldo base superior a los incrementos acordados con carácter general para los años de vigencia del Convenio, dichos supuestos serán analizados a nivel de empresa con la representación legal de los trabajadores durante el proceso de aplicación que se regula en la disposición transitoria segunda, procurando atemperar en el tiempo la aplicación de dicho impacto de coste, y poniendo en conocimiento de la Comisión Mixta esta circunstancia.

Disposición transitoria segunda. Aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional al conjunto de la plantilla de cada empresa, se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento:

1. Siguiendo los criterios y pautas establecidos en el Convenio General y en la tabla de conversión que figura en anexo I-cuadros 2 y 3, la empresa presentará un proyecto razonado con la nueva clasificación a la representación legal de los trabajadores.

2. En el plazo de treinta días, la representación legal de los trabajadores presentará razonadamente sus observaciones y propuestas al mencionado proyecto.

De producirse dicho plazo sin la presentación de alegaciones, se entenderá aceptado el proyecto de la empresa, y en reunión conjunta, de la que se levantará acta, se determinará su aplicación.

Si la empresa aceptara las observaciones y propuestas presentadas, se redactará un nuevo documento, y en reunión conjunta, de la que se levantará acta, se determinará su aplicación.

3. En caso de no aceptarse por la empresa alguna de las observaciones o propuestas presentadas por la representación legal de los trabajadores, se abrirá un período de consultas, durante el cual Dirección de empresa y representación legal de los trabajadores contrastarán sus razones en la búsqueda de la correcta aplicación de lo regulado por el Convenio General. De producirse acuerdo en el proceso de consultas, se procederá de igual forma que en los procesos anteriores.

El período de consultas podrá prolongarse por un período máximo de hasta cuarenta y cinco días a contar desde la fecha en que la empresa presente el proyecto de clasificación.

4. Las partes se guiarán en todos los casos por los criterios y contenidos del presente Convenio General y tabla de conversión anexa.

5. Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 85 sobre competencias de la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, la Comisión podrá ser consultada en cualquier momento del procedimiento descrito. Asimismo se podrá pedir su mediación o arbitraje, conforme a las previsiones del citado precepto, con cláusula expresa de sumisión de ambas partes para el supuesto de arbitraje.

6. La aplicación efectiva del nuevo sistema se llevará a cabo antes de 31 de diciembre de 1997.

7. A efectos de la tabla de conversión del anexo I-cuadro 2, los Auxiliares administrativos que a 31 de diciembre de 1996 tuvieran cumplidos diez o más años de permanencia en dicha categoría quedarán integrados en el nivel 6.

8. La clasificación de los Auxiliares sanitarios en el nivel 7, según figura en anexo I-cuadro 3, deberá ser realizada dentro de los dos años siguientes a la firma del Convenio.

Disposición transitoria tercera. Configuración del complemento de adaptación.

1. A efectos de determinar los importes de cada uno de los conceptos que se integran y pasan a configurar el nuevo complemento de adaptación individualizado cuantificado en su cómputo anual, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Antigüedad y permanencia: Se integrará en el complemento de adaptación el importe que, procedente de la extinguida Ordenanza Laboral, el trabajador haya percibido por tal concepto de antigüedad y permanencia en la paga ordinaria de diciembre de 1996. Este importe, a efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación, se multiplicará por quince mensualidades ordinarias.

Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad: Se integrará en el complemento de adaptación el importe que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo sectorial ya derogado, el trabajador haya percibido por tal concepto de asimilación económica en la paga ordinaria de diciembre de 1996. Este importe, a efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación, se multiplicará por quince mensualidades ordinarias.

Plus de especialización: Se integrará en el complemento de adaptación el importe que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo sectorial ya derogado, el trabajador haya percibido por tal concepto de plus de especialización, en la paga ordinaria de diciembre de 1996, de entre los contemplados en dicha norma: Pluses por título superior, de grado medio, de las escuelas profesionales de seguros o de idiomas. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia: Se integrará en el complemento de adaptación el importe del plus de asistencia, puntualidad y permanencia procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo sectorial ya derogado. A efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación se entenderá percibido por tal plus, por quienes tenían derecho al mismo, un importe igual al producto resultante de multiplicar la cuantía fijada para el plus a 31 de diciembre de 1996, por el número de jornadas diarias de trabajo existentes en la empresa con carácter general durante dicho año 1996, con la adaptación consiguiente, si el trabajador lo fuera a tiempo parcial.

Quebranto de moneda: Se integrará en el complemento de adaptación el importe total que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo sectorial ya derogado, el trabajador haya percibido por quebranto de moneda por el año 1996.

Complemento especial del Convenio 1977: Se integrará en el complemento de adaptación el importe que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo sectorial ya derogado, el trabajador haya percibido por tal concepto especial 1977 en la paga ordinaria de diciembre de 1996. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación.

Complemento «ad personam» derivado del Convenio-protocolo: Se integrará en el complemento de adaptación el importe que, procedente de

la regulación contenida en el Convenio-protocolo de transición ya derogado, el trabajador haya percibido por tal concepto «ad personam» en la paga ordinaria de diciembre de 1996. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del complemento de adaptación.

2. El cómputo anual del complemento individualizado de adaptación así configurado se distribuirá para su abono en quince mensualidades.

Disposición transitoria cuarta. Distintas situaciones sobre participación en primas.

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 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 de diciembre de 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 de diciembre de 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 de diciembre de 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.

Disposición transitoria quinta. Aplicación del nuevo complemento por experiencia.

El complemento por experiencia regulado en el artículo 38 del Convenio se aplicará por primera vez en 1997 al personal que estuviera 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 5 del anexo II, para el año 1997.

Disposición transitoria sexta. Pluses de la anterior estructura retributiva en curso de adquisición.

1. El personal que a 31 de diciembre de 1996 estuviera matriculado para la obtención del grado superior en alguna de las escuelas profesionales de seguros, conservará una expectativa de derecho para la obtención, en su caso, de las consecuencias económicas del desaparecido plus de especialización, en los términos que regulaba en el artículo 15 del Convenio Colectivo del sector 1991-1992, siempre y cuando hubiera obtenido el certificado o diploma de estudios terminados de dicho grado a 31 de diciembre de 1999.

2. El personal que a 31 de diciembre de 1996 estuviera en curso de adquisición del desaparecido complemento «asimilación económica a la categoría superior por antigüedad» por llevar como mínimo cuatro años de permanencia cumplidos en tal fecha en alguna de las categorías de las que daban derecho a su percepción, generará las consecuencias retributivas del mismo, siempre y cuando permanezca tres años, hasta completar los siete años del referido complemento, en el mismo nivel retributivo de equivalencia a su categoría anterior conforme a la tabla de conversión anexa, desapareciendo en caso de pasar a nivel superior.

3. Los complementos salariales que, en su caso, pudieran generarse por las previsiones establecidas en los números anteriores, se integrarán en la nueva estructura retributiva, dentro del complemento de adaptación, con la regulación al efecto establecida para el mismo en función de la naturaleza de dichos conceptos. Su cálculo se realizará conforme a los sueldos de tabla vigentes en 31 de diciembre de 1995, actualizados conforme al incremento porcentual que hubiera experimentado el complemento individualizado de adaptación durante los años posteriores.

Disposición transitoria séptima. 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 62 por el riesgo de muerte se prolongará, para los jubilados en situación pasiva a 31 de diciembre de 1996, hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, 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 octava. Abono especial con motivo del día del seguro del personal jubilado.

El presente abono por el día 14 de mayo en que se celebra el día del seguro se declara a extinguir y ya sólo se percibirá en los años 1997 y 1998 por el personal jubilado a 31 de diciembre de 1996 en una cuantía de 13.500 pesetas.

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

La movilidad funcional dentro del grupo profesional III, conforme al anexo I-cuadro 2, 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 22 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 décima. *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 quince 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 undécima. *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 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. *Previsión social de personal facultativo de las MATEPSS.*

El personal facultativo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que a la firma del presente Convenio se encontraran afiliados al Régimen Especial de Previsión Social, Previsión Sanitaria Nacional, para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez permanente y muerte y supervivencia, continuará en dicho Régimen Especial de Previsión Social.

No obstante, se mantiene la opción, que podrán ejercer a título personal, de sustituir dicha cobertura a través del Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Derogatoria.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio General pierde plenamente su vigencia la anterior normativa laboral de carácter sectorial —Ordenanza Laboral y disposiciones complementarias y de desarrollo y Convenios Colectivos sectoriales— que hasta entonces hubiera sido de aplicación a las empresas incluidas en los ámbitos definidos en el artículo 1.º Los Reglamentos de Régimen Interior dictados al amparo de la anterior normativa o conexos a la misma pierden también su vigencia.

ANEXO I

CUADRO 1

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

CUADRO 2

Transposición de las antiguas categorías

Criterios generales de equivalencia

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales
I	1	Jefes Superiores
	2	Subjefes Superiores Técnicos de Sistemas Titulados 5.º y más años
	3	Analistas Jefes de Sección Titulados tercer y cuarto año Subjefes de Sección
II	4	Titulados primer y segundo año Analistas Programadores Jefes de Negociado Subjefes Negociado Sanitarios Grado Medio
	5	Programadores de Primera Operador Consola Perforistas de Primera Inspectores Oficiales Primera
	6	Programadores de Segunda Preparadores Perforistas de Segunda Operadores de Periféricos Inspectores de Segunda Oficiales de Segunda Conserjes Auxiliares de diez o más años
III	7	Oficiales de Oficio Conductores Cobradores
	8	Auxiliares de menos de diez años Ordenanzas Limpiadores Ayudantes de Oficio Mozos Porteros y Ascensoristas
IV	9	
	10	

CUADRO 3

Área sanitaria-MATEPSS

Estructura por grupos profesionales y niveles retributivos. Asignación de las antiguas categorías y puestos de trabajo (criterios generales de equivalencia)

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales de I. sanitarias abiertas y personal de seguridad y salud en el trabajo	Antiguas categorías profesionales I. sanitarias cerradas
0	0		
I	1	Director de Servicios Médicos. Jefe de Servicios Sanitarios.	Director Médico. Jefe de Departamento.
	2	Cirujano Traumatólogo. Médico Especialista.	Jefe de Sección.
	3	Médico de Medicina General. Médico Visitador. Personal técnico titulado superior.	Adjunto. Farmacéutico. Psicólogo.
II	4		Residente. Jefe de Enfermería. Supervisora de Enfermería (nuevo). Jefe de Fisioterapeuta (nuevo). Fisioterapeuta. Diplomado Enfermería (DUE) ATS. Terapeuta ocupacional. Jefe de formación profesional. Diplomado en Profesorado de EGB. Diplomado en Trabajo Social (Asistente social).
	5		Profesor de Educación Física. Jefe de Mantenimiento. Cocina, comedor y cafetería.
	6	Personal auxiliar técnico.	Técnico ortopédico protésico. Técnico especialista. Responsable de costura, lavandería y plancha.
	7	Conductor de ambulancia. Auxiliar sanitario.	Responsable de mantenimiento. Oficial de oficio. Monitor de Formación Profesional. Monitor ocupacional. Conductor. Auxiliar sanitario. 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		

ANEXO II

Tabla 1

Tabla salarial de sueldos bases para 1996

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Jefes Superiores (Director Servicios Médicos y Director Médico)	184.037	2.760.555
Jefes de Sección	138.471	2.077.065
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe Formación Profesional)	127.017	1.905.255
Titulados con antigüedad superior a un año	150.048	2.250.720
Titulados con antigüedad inferior a un año	136.709	2.050.635
Oficiales de Primera (Profesor de Educación Física, Administrador, Jefe de Mantenimiento, Jefe Servicios de Mantenimiento, Comedor y Cafetería)	117.223	1.758.345

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Oficiales de segunda	97.428	1.461.420
Auxiliares	81.155	1.217.325
Conserjes (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)	98.468	1.477.020
Cobradores	89.091	1.336.365
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	81.155	1.217.325
Sanitarios de grado medio (Asuntos Sociales, Maestros de Enseñanza General)	121.234	1.818.510
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de Formación Profesional, Monitor Ocupacional). Limpiadoras	92.736	1.391.040
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	81.155	1.217.325
Porteros de edificios y ascensoristas	81.155	1.217.325
Técnico de Sistemas	151.305	2.269.575
Analista	140.300	2.104.500

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Analista-Programador	129.296	1.939.440
Programador de primera	125.445	1.881.675
Programador de segunda	107.291	1.609.365
Operador de consola	120.218	1.803.270
Operador de periféricos	97.658	1.464.870
Perforista-Grabador-Verificador de primera	117.465	1.761.975
Perforista-Grabador-Verificador de segunda	97.658	1.464.870
Preparador	107.291	1.609.365

Nota: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los antiguos puestos de trabajo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según integración realizada en su momento.

Tabla 2

Tabla salarial de sueldos bases para 1997 (primera fase)

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Jefes Superiores (Director Servicios Médicos y Director Médico)	191.399	2.870.985
Jefes de Sección	144.010	2.160.150
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe Formación Profesional)	132.097	1.981.455
Titulados con antigüedad superior a un año	156.050	2.340.750
Titulados con antigüedad inferior a un año	142.177	2.132.655
Oficiales de Primera (Profesor de Educación Física, Administrador, Jefe de Mantenimiento, Jefe Servicios de Mantenimiento, Comedor y Cafetería)	121.912	1.828.680
Oficiales de segunda	101.326	1.519.890
Auxiliares	84.401	1.266.015
Conserjes (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)	102.407	1.536.105
Cobradores	92.655	1.389.825
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	84.401	1.266.015
Sanitarios de grado medio (Asuntos Sociales, Maestros de Enseñanza General)	126.083	1.891.245
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de Formación Profesional, Monitor Ocupacional).	96.446	1.446.690
Limpiadoras	84.401	1.266.015
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	84.401	1.266.015
Porteros de edificios y ascensoristas	84.401	1.266.015
Técnico de Sistemas	157.357	2.360.355
Analista	145.912	2.188.680
Analista-Programador	134.468	2.017.020
Programador de primera	130.463	1.956.945
Programador de segunda	111.583	1.673.745
Operador de consola	125.027	1.875.405
Operador de periféricos	101.565	1.523.475
Perforista-Grabador-Verificador de primera	122.164	1.832.460
Perforista-Grabador-Verificador de segunda	101.565	1.523.475
Preparador	111.583	1.673.745

Nota: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los antiguos puestos de trabajo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según integración realizada en su momento).

Tabla 3

Nueva tabla salarial de sueldos bases por nivel retributivo para 1997 (segunda fase 1997)

Grupos, niveles	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo base anual — Pesetas
Grupo I:		
Nivel 1	240.000	3.600.000
Nivel 2	203.000	3.045.000
Nivel 3	173.000	2.595.000
Grupo II:		
Nivel 4	148.000	2.220.000
Nivel 5	129.000	1.935.000
Nivel 6	112.000	1.680.000
Grupo III:		
Nivel 7	98.000	1.470.000
Nivel 8	86.000	1.290.000
Grupo IV:		
Nivel 9	76.000	1.140.000
Nivel 10	68.000	1.020.000

Tabla 4

Nueva tabla salarial de sueldos bases por nivel retributivo para 1998

Grupos, niveles	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo base anual — Pesetas
Grupo I:		
Nivel 1	248.400	3.726.000
Nivel 2	210.105	3.151.575
Nivel 3	179.055	2.685.825
Grupo II:		
Nivel 4	153.180	2.297.700
Nivel 5	133.515	2.002.725
Nivel 6	115.920	1.738.800
Grupo III:		
Nivel 7	101.430	1.521.450
Nivel 8	89.010	1.335.150
Grupo IV:		
Nivel 9	78.660	1.179.900
Nivel 10	70.380	1.055.700

Tabla 5

COMPLEMENTOS POR EXPERIENCIA

Tabla 1997

Grupos, niveles	Importe anual 1997 — Pesetas
Grupo II:	
Nivel 4	37.500
Nivel 5	28.500
Nivel 6	25.500
Grupo III:	
Nivel 7	21.000
Nivel 8	18.000

Tabla 1998

Grupos, niveles	Importe anual 1998 — Pesetas
Grupo II:	
Nivel 4	38.812
Nivel 5	29.497
Nivel 6	26.392
Grupo III:	
Nivel 7	21.735
Nivel 8	18.630

2699

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Diagrama Intervención Psicosocial (código de Convenio número 9010012).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Diagrama Intervención Psicosocial (código de Convenio número 9010012), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 16 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Asociación Diagrama Intervención Psicosocial y el personal que en ella presta sus servicios.

Asimismo, quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades siguientes:

a) Sensibilizar a la opinión pública acerca de las problemáticas psicosociales y sanitarias actuales y de los recursos sociales disponibles de cara a obtener la participación activa en la puesta en práctica de soluciones alternativas.

b) Desarrollar actividades de promoción del voluntariado social, grupos de autoayuda, familias acogedoras y sustitutas, ayuda mutua y cualquier otra medida encaminada a favorecer la cooperación social.

c) Realizar investigaciones y estudios psicosociales aplicados para mejorar en conocimiento de la realidad psicosocial y su transformación.

d) Favorecer reuniones de intercambio formativo entre profesionales, voluntariado y afectados; al objeto de confrontar las elaboraciones teóricas y aplicaciones prácticas.

e) Organizar actividades ocupacionales de tiempo libre y medio ambientales, fomentando la creación de talleres que procuren la inserción socio-laboral y familiar de colectivos en situación de riesgo.

f) Posibilitar el desarrollo de experiencias en la atención domiciliar y otras alternativas de convivencia, pisos tutelados, centros de acogida, centros y servicios en el ámbito de la protección y reforma de menores y jóvenes, así como a otras personas y grupos en situación de necesidad.

g) Potenciar servicios de asesoramiento asistencial, psicosocial y jurídico a cualquier grupo en situación de necesidad.

h) Desarrollar actuaciones que mejoren la calidad de vida en el medio habitual de convivencia de las personas.

i) Realizar acciones y prestar servicios psicosociales de carácter internacional.

j) Empezar servicios y actuaciones de cooperación para el desarrollo y la solidaridad en países en vía de desarrollo.

k) La protección de los/as niños/as de acuerdo con lo previsto en la legislación autonómica, estatal, los principios recogidos en la Convención de Derechos del Niño, la legislación del país de origen del menor y las demás normas internacionales aplicables.

l) Promover la adopción tanto nacional como internacional de niños/as en situación de abandono o desamparo, para ello esta asociación podrá constituirse como entidad mediadora de adopciones, especialmente internacionales, pudiendo establecer representaciones en los países para los cuales solicite habilitación así como en las Comunidades Autónomas en las cuales actúe.

ll) Velar para que todo el proceso de tramitación de las adopciones quede garantizado el cumplimiento de todas las normas legales que la regulan así como asegurar una correcta y transparente actuación para la consecución de las funciones que se vayan a asumir.

m) Promover la gestión y desarrollo de centros y programas destinados a la atención, tratamiento, prevención y reinserción de drogodependientes y extoxicómanos.

n) Promover la gestión y desarrollo de centros y servicios orientados a la colocación y reinserción laboral de personas con dificultad de incorporarse al mercado de trabajo; para ello esta Asociación podrá constituirse como entidad mediadora de colocación e inserción laboral.

o) Empezar centros, servicios y actuaciones destinadas a la atención, tratamiento y reinserción de presos y exreclusos.

p) Desarrollar centros y programas orientados a conseguir una mayor participación de la mujer en la sociedad, así como para procurar la atención y reinserción de mujeres en dificultad social.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Asociación Diagrama Intervención Psicosocial.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

La duración del Convenio será de tres años, o sea, del 1 de enero de 1997 a 31 de diciembre de 1999.

Se considerará prorrogado tácitamente por períodos de año en año, si no hubiera denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de su vigencia.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigirá oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora constituida al efecto.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingos.