

cación, Juventud y Deporte, en el que se establece la zona mínima de protección de las cuevas, a fin de que se eviten daños a las formaciones rupestres.

ANEXO IV

Resultado de la información pública del estudio de impacto ambiental

Durante el período de información pública se presenta una alegación formulada por la Delegación Territorial en Palencia de la Junta de Castilla y León.

El contenido de dicha alegación, tras informar sobre las características más relevantes desde el punto de vista ambiental del proyecto, solicita, entre otros aspectos relativos a medidas correctoras y protectoras, el «análisis de la incidencia del proyecto durante la fase de explotación sobre los restos y enclaves con interés arqueológico».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22674 RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», 1993-1994 (número de código 9008362), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «PRICOA VIDA, SOCIEDAD ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo concertan.*—Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y son:

a) La Empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», representada por quien legalmente ostenta su representación y,

b) La representación de los trabajadores, a través de su Comité de Empresa, que cuenta con la legitimación suficiente al expresado efecto.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos.

Art. 2.º *Ambito personal.*—1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», de una parte, y todo los trabajadores de esta Empresa, de otra.

2. Quedan excluidas del presente Convenio las personas que lo están de conformidad con el artículo 1.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo,

y en todo caso, de modo expreso las personas que tengan consideración de personal de Alta Dirección de conformidad con la normativa vigente.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor y tendrá efectos a partir del día de su firma salvo en las materias que se disponga otro distinto, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1994. Para 1994 las partes firmantes negociarán la revisión salarial aplicable para el citado año, en su caso, de la escala salarial prevista en el capítulo VI, artículo 23, así como cualquier otro concepto de contenido económico.

Art. 4.º *Denuncia.*—La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada, a partir del 31 de diciembre de 1994, de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las partes antes de los tres meses últimos del período de vigencia.

La denuncia, en su caso, se promoverá mediante comunicación escrita de la otra parte, especificando las materias objeto de la nueva negociación.

Art. 5.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán imperatividad y eficacia general en todos los centros de trabajo que «Pricoa Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», tenga establecidos en el territorio del estado español.

Art. 6.º *Ambito funcional.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—El articulado del presente Convenio Colectivo forma un conjunto indiviso. 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 alguno de los pactos del presente Convenio, este quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 8.º *Cláusula general de compensación y absorción.*—El Convenio Colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios, bien por decisión unilateral de la Empresa.

Art. 9.º *Estructura y alcance de la negociación colectiva: Coordinación normativa.*—Para aquellas materias que no se encuentran suficientemente explicitadas o reguladas en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra normativa que lo sustituya o modifique.

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán, por acuerdo expreso de ambas partes, de las condiciones que se insertan en el presente texto, no siéndoles de aplicación por tanto las previstas en la Ordenanza de Trabajo de Seguros y Capitalización de 1970, así como el Convenio de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros en vigor en cada momento, las cuales quedan sustituidas en su integridad por las condiciones previstas en el presente Convenio, no siendo de aplicación ni siquiera como derecho dispositivo ni supletorio.

Art. 10. *Comisión mixta de interpretación y vigilancia.*—1. Consientes ambas partes de la conveniencia que para el buen clima de las relaciones sociales en la Empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación, conciliación, interpretación y vigilancia de lo acordado, y en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, se crea una Comisión Mixta, que será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del Convenio las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución pacífica de las diferencias que como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo puedan suscitarse, sometiendo estas diferencias a la consideración de la Comisión Mixta, con carácter previo y obligatorio a la actuación ante la autoridad laboral o administrativa, o jurisdicción social.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas en asuntos derivados del Convenio.
- Intento de conciliación obligatorio y previo a la vía jurisdiccional competente de los conflictos colectivos.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
- Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

2. Serán Vocales de la Comisión al menos dos miembros de la representación empresarial y otros dos de la representación de los trabajadores, los cuales habrán formado parte de la Comisión Negociadora.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito, pudiendo ser remitidos a través de la Dirección de la Empresa. Representantes de los trabajadores o Delegados sindicales. En dichos escritos deberá hacerse constar lo siguiente:

- Tipo de actuación que se requiere de las que están atribuidas en el número 1.
- Quien o quienes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos, puesto y unidad, etc.).
- Descripción detallada de la cuestión que se somete a decisión de la Comisión.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el día y la hora en que deben celebrar la reunión.

En cada reunión de esta Comisión se designará al comienzo un moderador y un redactor de actas, elegidos por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad o, en su defecto por más del 50 por 100 de cada una de las partes de la Comisión Mixta de interpretación, aplicación y vigilancia y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin merma del derecho a acceder a la vía administrativa o judicial.

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

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión, no pudiéndose ampliar ni prorrogar dicho plazo, salvo en casos de urgencia, así valorados por la Comisión Mixta.

CAPITULO II

Jornada, horarios y permisos

Art. 11. *Jornada y horarios.*—La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.750 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán de la forma que se expresa a continuación, en virtud de los distintos grupos profesionales:

A) Jornada de trabajo personal grupos profesionales I a V:

1 de enero a 30 de junio:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Viernes: De nueve a quince horas.

1 de julio a 31 de agosto:

De lunes a jueves: De ocho a quince horas.

Viernes: De ocho a catorce quince horas.

1 de septiembre a 31 de diciembre:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Viernes: De nueve a quince horas.

Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre el horario será de nueve a catorce horas, pudiendo ausentarse cada uno de los días, en función de las necesidades del servicio, el 50 por 100 de cada unidad, previa autorización del superior jerárquico y notificación a Recursos Humanos.

B) Jornada de trabajo personal de ventas, encuadrados en grupos profesionales A, B y C.

La jornada de trabajo será de 1.750 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal encuadrado en dichos grupos profesionales (A, B y C), podrá ser convocado a reuniones de agencia, seminarios, cursos y cualquier otra actividad que estime oportuna el superior jerárquico, en ejercicio del poder de organización que a la Empresa reconoce el Estatuto de los Trabajadores, siendo obligada la asistencia del empleado a esta convocatoria dentro de la siguiente franja horaria:

1 de enero a 30 de junio:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Viernes: De nueve a quince horas.

1 de julio a 31 de agosto:

De lunes a jueves: De ocho a quince horas.

Viernes: De ocho a catorce quince horas.

1 de septiembre a 31 de diciembre:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Viernes: De nueve a quince horas.

24 y 31 de diciembre de nueve a catorce horas. No obstante, previa autorización del superior jerárquico y, notificación a Recursos Humanos, cualquier trabajador podrá ausentarse uno de los dos días, en función de las necesidades del servicio.

El número de 1.750 horas podrá ser exigido por la Empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, suspensiones de contrato o permisos previstos en el presente Convenio.

Cualquier variación que se produzca en el número de 1.750 horas por acoplamiento del período vacacional o días festivos, no se tendrá en cuenta.

El cómputo total de 1.750 horas no podrá ser nunca mayor al que establezca la legislación vigente.

Habida cuenta que la jornada de trabajo establecida es partida y que el número de 1.750 horas lo son de trabajo efectivo, no será de aplicación el período de descanso de quince minutos, destinado al desayuno a que se refiere el artículo 1.º de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

Queda excluido de este horario el personal que pertenezca al grupo profesional VI.

Asimismo, en función de sus necesidades organizativas, la Empresa podrá establecer o crear nuevos puestos de trabajo con horario diferente al establecido en el presente Convenio, con respeto del número anual de 1.750 horas de trabajo efectivo. Estos puestos podrán ser ocupados voluntariamente por el personal de plantilla o bien por personal de nueva contratación.

Art. 12 *Vacaciones anuales.*—Todo el personal de «Pricoa Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas por año natural, no sustituibles por compensación económica. Los veintidós días laborables de vacaciones podrán ser consecutivos o fraccionados, como máximo hasta en tres períodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

En caso de fraccionamiento del disfrute de las vacaciones, los períodos deberán tener la siguiente duración mínima:

A) Fraccionamiento de vacaciones en dos períodos:

Un primer fraccionamiento de una duración como mínimo de tres días de vacaciones.

Un segundo fraccionamiento por el resto de vacaciones pendientes de disfrutar.

B) Fraccionamiento de vacaciones en tres períodos:

Un primer fraccionamiento de una duración como mínimo de tres días de vacaciones.

Un segundo fraccionamiento de una duración como mínimo de cinco días de vacaciones.

Un tercer fraccionamiento por el resto de vacaciones pendientes de disfrutar, pero no nunca inferior a cinco días de vacaciones.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Cada Departamento deberá, antes del 28 de febrero de cada año, elaborar un «planning» inicial de vacaciones el cual no tendrá carácter vinculante y que podrá tener vacaciones, en función de necesidades internas de la Compañía.

Una vez establecido por cada Departamento el período de disfrute de las vacaciones anuales de cualquiera de sus integrantes, deberá comunicarlo a Recursos Humanos mediante el oportuno parte de vacaciones.

Habiéndose obtenido la autorización de disfrute del período de vacaciones, si dentro de los sesenta días anteriores al comienzo de éstas, se le comunicara al empleado la imposibilidad del disfrute de las mismas, por necesidades internas de la Compañía, salvo por necesidades imprevisibles de producción, así calificadas por la Comisión Mixta, le serán satisfechos a dicho empleado aquellos gastos en que hubiese incurrido en tanto en cuanto sean debidamente acreditados y estén causalmente vinculados al período vacacional que inicialmente tenía previsto disfrutar (exclusivamente: Reservas de viajes y/o billetes de avión, reserva de hotel, apartamento y similares así como otros gastos de análogo naturaleza).

Dichas vacaciones se devengarán por años naturales y serán disfrutados dentro del mismo, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate, no pudiendo arrastrarse período de vacaciones entre distintos años naturales.

En caso de finalización de la relación laboral, a petición de la Empresa, el trabajador deberá disfrutar de las vacaciones devengadas y pendientes.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia dentro del año natural de que se trate.

Art. 13. *Permisos*.—1. El empleado, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos, de acuerdo con la legislación vigente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el caso de nacimiento de un hijo en viernes o sábado, el primer día hábil inmediatamente posterior será calificado como día de permiso retribuido.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual, debiendo comunicar, en el momento de la petición, la nueva dirección.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La empleada, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Lo anterior podrá ser aplicable al padre, 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.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe 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.

4. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año, con la debida autorización del superior jerárquico y, previa comunicación a Recursos Humanos.

5. Antigüedad: La antigüedad en la Empresa no generará el derecho a la percepción de retribuciones económicas.

En relación con los años de antigüedad en la Empresa, se establece para todos los grupos profesionales la siguiente escala:

Tres años de antigüedad: Un día adicional de permiso retribuido.
Seis años de antigüedad: Dos días adicionales de permiso retribuido.
Nueve años o más de antigüedad: Tres días adicionales de permiso retribuido.

Este concepto sustituye en su integridad a la antigua regulación que para la antigüedad venía siendo aplicada en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

A las personas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, hubieran generado el antiguo concepto económico de antigüedad, se les respetará la cuantía, incorporando la misma en su integridad en el Complemento Voluntario.

Art. 14. *Organización y productividad*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización e informatización del trabajo.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o averías en instalaciones: Obligatoria realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: Aquellas de necesaria realización por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la posibilidad de compensar las horas extraordinarias obligatorias y estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este supuesto se aplicará la misma fórmula que para el cálculo del valor de la hora extraordinaria más abajo señalada.

Retribución de hora extraordinaria.—El cálculo del valor de la hora extraordinaria se efectuará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Sal. fijo bruto anual}}{\text{Jornada anual efectiva}} \times 1,75$$

CAPITULO III

Grupos profesionales/organización del trabajo

Art. 16. *Clasificación profesional. Grupos profesionales*.—Con independencia del acto de clasificación que de acuerdo con los grupos profesionales se efectúe, el personal de «Pricoa Vica, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», se diferenciará por razón del término de su contrato en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido, y personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo a los distintos supuestos que describe la legislación vigente.

La enumeración de las categorías adscritas a los diferentes grupos profesionales del presente capítulo, es abierta y además no implica que todas ellas deban ser asignadas.

16.1 Principios generales.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los párrafos siguientes, serán clasificados en los grupos profesionales que se detallan en el presente capítulo.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponde a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores, se adscriben mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio a los grupos profesionales que les corresponda según lo dispuesto en el apartado 5.º del presente artículo.

16.2 Criterios de definición de grupo profesional.—Son criterios básicos para la definición de los grupos profesionales los siguientes:

La definición contenida en el artículo 39 de los Estatutos de los Trabajadores.

La aceptación por las partes del principio que configura la deuda de actividad del trabajador (en aplicación del artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores) como una deuda de participación en los resultados de la organización mediante el cumplimiento de las finalidades de cada puesto.

En consecuencia, la definición de los grupos sólo tiene carácter enunciativo por lo que los trabajadores tendrán la obligación de ejecutar todos los trabajos que les sean encomendados por sus superiores, siempre que lo ordenado esté dentro de los cometidos generales de su grupo profesional y de los límites legales establecidos.

En particular, los trabajadores ejecutarán las tareas de carácter auxiliar o complementario inherentes a cada puesto.

16.3 División de los grupos.—La división en grupos obedece a mayores o menores exigencias de competencias, solución de problemas, responsabilidad y aptitudes personales y profesionales, dentro de las generales de cada grupo.

16.4 Clasificación profesional y sistema retributivo.—La pertenencia de un trabajador a un grupo profesional determina la asignación del salario base de grupo, de acuerdo a lo dispuesto en el capítulo VI (estructura salarial).

16.5 Definición de los grupos profesionales.—Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes personales, profesionales y contenido general de la prestación. Constituye además el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado y cuya contraprestación es el denominado salario base de grupo.

Grupo profesional VI. Es el primer nivel jerárquico de mando, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, asumiendo la máxima responsabilidad de la totalidad de un área funcional de la Compañía. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. El contenido general de la prestación es muy complejo y especializado. Dependencia directa de la Dirección General.

Grupo profesional V. Alto grado de autonomía, actuación y responsabilidad sobre un área concreta de la Empresa partiendo muy amplias, de cuya marcha y actividad son directamente responsables. Puede ejercer supervisión a través de niveles intermedios. Requiere un conocimiento teórico y práctico adquirido normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una experiencia dilatada. Reportan directamente a uno de los directores del grupo profesional VI.

Grupo profesional IV. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos. Puede supervisar un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica especializada. Precisan pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de equipo especializado o complejo. Contribuyen a conseguir resultados con servicios de interpretación, servicio o ayuda para ser usados por otros al actuar.

Grupo profesional III. Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar diferentes actividades, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen, con un cierto grado de destreza, habilidad y eficiencia.

Grupo profesional II. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo a desarrollar.

Grupo profesional I. Los trabajos requieren menos iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Realización de funciones auxiliares.

de Agencia, Supervisor de Agencia o Jefe de Sucursal (SOU), y Técnico Asesor de Seguros respectivamente.

Grupo profesional A (Director Agencia). Dirige una Agencia, participa activamente en el reclutamiento, selección y formación del personal a su cargo e impulsa la gestión y el control comercial de los mismos, de acuerdo con los objetivos, políticas y directrices fijados por la Dirección de Marketing/Comercial. Reportan directamente a un Director del grupo VI-V.

Grupo profesional B (Supervisor Agencia/Jefe Sucursal SOU). Supervisa la actividad de equipo de Técnicos Asesores de Seguros a su cargo, apoya e impulsa la tarea comercial, participa activamente en el reclutamiento y en la formación de su equipo y controla el desarrollo de su gestión, de acuerdo con los objetivos, políticas y directrices que le han sido fijadas, con el fin de conseguir que los mismos alcancen sus objetivos de ventas. Reportan directamente a un Director del grupo A o a un Director del grupo VI-V.

Grupo profesional C (Técnico Asesor de Seguros-Carrera del Asesor). Incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria es la venta de los productos de la Compañía a través de un asesoramiento financiero individualizado, basado en un análisis de necesidades, cumpliendo los objetivos y estrategias fijados en cada momento por la Compañía. Reportan directamente al grupo B o en su caso al grupo A.

Grupos profesionales V-I	Categorías profesionales
Grupo profesional V. Alto grado de autonomía, actuación sobre un área de la Empresa partiendo de directrices muy amplias, de cuya marcha y actividad son directamente responsables. Puede ejercer supervisión a través de niveles intermedios. Requiere un conocimiento teórico y práctico adquirido normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una experiencia dilatada. Reportan al grupo VI.	Director, Subdirector.
Grupo profesional IV. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos. Puede supervisar un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica especializada. Precisan pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de equipo especializado o complejo. Contribuyen a conseguir resultados con servicios de interpretación, servicio o ayuda para ser usados al actuar.	Jefe Dpto., Técnico Sistemas, Analista Sistemas, Analista-Programador, Jefe de Sección 1.ª, Jefe de Sección 2.ª, Jefe de Sección 3.ª, Supervisor A, Técnico A, Responsable, Jefe 1.ª Adtvo.
Grupo profesional III. Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar diferentes actividades, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen, con un cierto grado de destreza, habilidad y eficiencia.	Programador A, Oficial administrativo 1.ª, Supervisor B, Técnico B, Jefe 2.ª Adtvo., Secretaria A, Administrativo A.
Grupo profesional II. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo a desarrollar.	Oficial administrativo 2.ª, Programador B, Secretaria B, Administrativo B.
Grupo profesional I. Los trabajos requieren menos iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Realización de funciones auxiliares.	Auxiliar administrativo, Mecanógrafa, Telefonista, Recepcionista, Conserje, Telemarketer, Operador, Ordenanza.

Grupos profesionales Pers. Venta	Categorías profesionales
Grupo A. Dirige una agencia, participa activamente en el reclutamiento, selección y formación del personal a su cargo e impulsa la gestión y el control comercial de los mismos, de acuerdo con los objetivos, políticas y directrices fijados por la Dirección de Marketing/Comercial. Reportan directamente a un Director del grupo VI-V.	Director Agencia.
Grupo B. Supervisa la actividad de equipo de Técnicos Asesores de Seguros a su cargo, apoya e impulsa la tarea comercial, y la formación de aquéllos y controla el desarrollo de su gestión, de acuerdo con los objetivos, políticas y directrices que le han sido fijadas, con el fin de conseguir que los mismos alcancen sus objetivos de ventas. Reportan directamente a un Director del grupo A o en su caso a los grupos VI-V.	Supervisor Agencia, Jefe Sucursal (SOU).
Grupo C. Incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria es la venta de los productos de la Compañía a través de un asesoramiento financiero individualizado, basado en un análisis de necesidades, cumpliendo los objetivos y estrategias fijados en cada momento por la Compañía. Reportan al grupo B o en su caso al grupo A.	Técnico Asesor de Seguros (Toda la carrera del Asesor).

Art. 17. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional dentro de la Empresa se efectuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sin más limitaciones que las previstas en la legislación vigente.

Art. 18. *Movilidad geográfica.*—La Empresa podrá trasladar a su personal a otro Centro de trabajo, siempre que ello no suponga cambio de residencia y la organización del trabajo así lo requiera.

En todo caso será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda al ascenso, pasado lo seis primeros meses, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica del salario base que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

La Empresa por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo, podrá, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetada la categoría profesional que ostenta y la retribución que en aquel momento estuviera percibiendo, comunicando dicho cambio al Comité de Empresa o Delegados sindicales.

Personal titulado. Los empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa, podrá ostentar la denominación de Titulado. No obstante y, en todo caso, ostentará la categoría y salario correspondiente al puesto de trabajo realmente desempeñado.

Grupos profesionales fuerza de ventas. Las categorías profesionales que corresponden a la fuerza de ventas, estarán encuadradas en los grupos profesionales A, B y C, según correspondan sus funciones a las de Director

CAPITULO IV

Ingreso al trabajo

Art. 20. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de seis meses para los Técnicos Titulados y Técnicos Asesores de Seguros y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, salvo que se disponga lo contrario, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Concluido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Empresa.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al empleado durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPITULO V

Conceptos no salariales

Art. 21. *Dietas y gastos de locomoción. Comisiones de servicio.*—Se estará a lo que en cada momento establezca la normativa interna, la cual será revisada anualmente por ambas partes firmantes del presente Convenio.

CAPITULO VI

Retribuciones y complementos salariales

Art. 22. *Conceptos salariales.*—La estructura legal del salario en «Pricoa Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Complementos del salario base:

Complementos voluntarios.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de cantidad y calidad en el trabajo.

c) Gratificaciones extraordinarias: En este concepto los trabajadores percibirán cuatro pagas: Julio, diciembre, paga de beneficios y paga de estímulo a la producción.

Quedarán afectados por la estructura salarial descrita todos los trabajadores integrantes de la plantilla de «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», con excepción de aquellos que estén encuadrados en el grupo profesional VI.

Los trabajadores adscritos al grupo profesional VI, en atención a las características especiales de su puesto de trabajo, pactarán su retribución año a año, de forma individualizada.

Asimismo, ambas partes acuerdan que a ningún trabajador, le será de aplicación las normas que en materia de salario prevén la Ordenanza de Trabajo de Seguros y Capitalización de 1970, así como el Convenio Colectivo de ámbito estatal de las Empresas de seguros y reaseguros en vigor en cada momento.

Art. 23. *Salario base.*—El salario base vigente desde el 1 de enero de 1993 para cada uno de los trabajadores afectados por la regulación salarial del presente Convenio es el que a continuación se transcribe:

Escalas salario base grupos I-V

Grupo S. S.	Grupo profesional	Año — Pesetas	Mes — Pesetas
1	V	2.440.000	152.500
3	IV	2.100.000	131.250
5	III	1.800.000	112.500
5	II	1.550.000	96.875
7	I	1.335.000	83.437

Escalas salario base grupos A-C (Fuerzas de Venta)

Grupo S. S.	Grupo profesional	Año — Pesetas	Mes — Pesetas
1	A	1.900.000	118.750
3	B	1.500.000	93.750
5	C	819.420	51.214

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los empleados destinados a la fuerza comercial de ventas que se incorporen, lo harán con las escalas salariales aprobadas para sus grupos profesionales en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, para el personal comercial de Fuerza de Ventas (grupos A, B y C) que ya tienen un salario base establecido diferente al reflejado en el presente Convenio, continuarán con el mismo como derecho adquirido «ad personam», en tanto en cuanto dicho salario base sea superior al establecido en el presente Convenio.

Art. 24. *Complementos voluntarios.*—La Empresa podrá abonar a cada empleado un complemento voluntario, con carácter personal, compensable y absorbible.

La cuantía podrá ser revisada anualmente por la Empresa atendiendo a la cualificación del trabajador, así como a la índole de las responsabilidades a asumir por él en cada momento.

Art. 25. *Complementos de puesto de trabajo.*—Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Art. 26. *Complementos por calidad y rendimiento en el trabajo.*—Son complementos que el trabajador puede percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unido a un sistema de retribución por rendimientos: Comisiones, bonos e incentivos, gratificaciones especiales o extraordinarias, etc.

Además, la Compañía, mediante política interna, podrá establecer un sistema objetivo de incentivos por el que se retribuya la calidad y el rendimiento en el trabajo, siempre que una y otra se encuentren por encima de la productividad media de la plantilla de personal.

La cuantía máxima de estos bonos e incentivos será la pactada contractualmente entre la Empresa y cada trabajador, o bien por promoción del trabajador a un nivel que lleve aparejado la posibilidad de acceder a un bono. Para la determinación de la cuantía efectiva del mismo se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada persona, su actuación personal y los resultados globales de la Empresa para el ejercicio en cuestión. La cuantía de este incentivo se determinará durante el primer trimestre de cada ejercicio, evaluando el ejercicio precedente y, debiendo ser aprobado por el Consejo de Administración, simultáneamente a la formulación de las cuentas anuales. Hasta producirse la aprobación formal de estos incentivos, no se genera el derecho a la percepción de los mismos y, por tanto, no podrá exigirse importe alguno por ese concepto.

Regulación especial Fuerzas de Ventas, grupos A, B y C: El personal de la Fuerza de Ventas (grupos A, B y C) recibirá mensualmente, de conformidad con el Plan de Compensación vigente en cada momento, una cantidad en concepto de comisiones.

Si, en cumplimiento del Plan de Compensación vigente en cada momento, por caída de pólizas u otra causa, se debiera retirar alguna comisión que hubiera sido abonada, dichas comisiones serán regularizadas, en primer término, con comisiones pendientes de cobro por parte del trabajador o, en su defecto, en el momento de la liquidación que en cada caso corresponda en supuesto de baja en la Compañía.

Art. 27. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Coincidiendo con los meses de diciembre y junio, todo el personal recibirá en concepto de gratificación extraordinaria una cantidad equivalente a una mensualidad de salario base y complemento voluntario.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente, siendo el período de devengo de la gratificación extraordinaria de julio del 1 de enero al 30 de junio, y el período de devengo de la gratificación extraordinaria de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

Art. 28. *Pagas de estímulo a la producción.*—En concepto de estímulo a la producción, todo el personal de «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de

Seguros y Reaseguros» percibirá una mensualidad de salario base y complemento voluntario. Su cantidad será prorrateada entre 12 mensualidades.

Art. 29. *Paga de beneficios.*—En concepto de paga de beneficios todo el personal percibirá el importe de una mensualidad de salario base y complemento voluntario en cada ejercicio económico. Su cantidad será prorrateada en 12 mensualidades.

Art. 30. *Proporcionalidad del devengo.*—El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la paga y a las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido.

CAPITULO VII

Previsión social-asistencial

Art. 31. *Formación.*—1. Con objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer asimismo las necesidades presentes y futuras, la Empresa programará y realizará cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados a tenor del Plan de Formación que tenga establecido en cada momento.

No obstante, la Dirección de la Empresa admitirá para estudio cuantas sugerencias sobre formación le aporte el Comité de Empresa.

2. La Empresa abonará el importe de los gastos de formación de los trabajadores que ella considere necesarios, y será a cargo del trabajador el tiempo de dedicación a la citada formación.

3. La Empresa abonará los gastos derivados de la realización de estudios de idiomas, cuando la misma los considere necesarios o útiles para el desempeño del puesto de trabajo.

4. En todo caso será exigible por parte de la Empresa la justificación del aprovechamiento.

5. Las cantidades que, en su caso, sean abonadas por la Empresa por los conceptos reseñados en los puntos 1, 2 y 3, no tendrán en ningún caso carácter salarial.

Art. 32. *Anticipos:*

1. Anticipo mensual.—Los empleados tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. Anticipos de pagas extras.—Cualquier trabajador y, con objeto de atender necesidades plenamente justificadas, podrá solicitar anticipos sobre sus pagas extras del año natural, sin que llegue el día señalado para el pago. Dichos anticipos deberán ser cancelados en el año natural en que se soliciten.

3. Anticipos sociales.—«Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», concederá a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias, en general, plenamente justificadas.

La cantidad máxima a conceder por la Empresa en estos supuestos será de 300.000 pesetas, siendo el plazo máximo para su devolución de dos años a contar desde la fecha de su concesión. En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual por retención en la nómina del empleado de la cantidad correspondiente.

Art. 33. *Préstamos para vivienda.*—1. Podrán solicitar esta clase de préstamo aquellos trabajadores vinculados con la Empresa con un contrato de trabajo indefinido y con una antigüedad mínima en la Empresa con este tipo de contrato de dos años.

Para el personal ejecutivo se estará a lo dispuesto en las normas internas de la Empresa que rijan en el momento de la solicitud del préstamo.

Su finalidad será la financiación de la adquisición de la vivienda habitual y permanente del empleado.

2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del 80 por 100 del valor de la vivienda incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cuatro anualidades.

La entrega del importe líquido del préstamo se efectuará mediante transferencia o entrega de cheque nominativo a favor del vendedor de la vivienda.

3. El interés que devengará será el tipo de interés legal en el momento de la aprobación del préstamo, modificándose anualmente en el aniversario del préstamo, de acuerdo con la tasa de interés que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado en vigor. El plazo máximo de devolución será de quince años, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto ésta será el límite.

4. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda fehacientemente constatado con el Perito tasador correspondiente.

5. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mediante cuota mensual, señalada por la Empresa, mediante deducción en la nómina del empleado de la cantidad de amortización del capital y pago de intereses.

6. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Empresa abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.

7. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que establezca en cada momento la Empresa.

8. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Empresa, una póliza de seguro de amortización de préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total a favor de la Empresa. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

9. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio, si los hubiere, cumpliera veintiún años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales de mercado.

10. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo la venta o arriendo de la vivienda, sin la autorización de la Empresa.

En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud de procedimiento judicial, la Empresa considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.

Quedará automáticamente vencido el préstamo en el mismo momento en que el prestatario causare baja en la plantilla y dejase de prestar sus servicios en «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», cualesquiera que fuese la causa, quedando obligado a reintegrar previamente, en su totalidad y de una sola vez, las amortizaciones pendientes en ese momento.

En caso de que el empleado tuviera dificultad en devolver la cantidad adeudada, se podrán acoger, con el consentimiento expreso de la Empresa, a uno de los dos sistemas siguientes:

- Aceptar el devengo del tipo de interés que resulte en elevar en siete puntos el interés legal en función del plazo que medie entre esta fecha y de la última amortización pendiente, dicho interés se acumulará proporcionalmente al importe de las entregas periódicas pendientes de pago.
- Constituir hipoteca sobre el piso-vivienda en garantía del cumplimiento de las obligaciones contraídas.

11. En los casos de excedencia del empleado, voluntaria o forzosa, las condiciones del préstamo se convertirán en condiciones ordinarias, hasta la reincorporación del mismo.

12. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Empresa, durante toda la vigencia de la operación.

13. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» pueda declarar vencida la operación.

Art. 34. *Préstamos sociales.*—Para otras necesidades no especificadas en este Convenio (gastos familiares especiales, compra de mobiliario, obras de reforma de la vivienda, compra del automóvil, etc.), se establecen créditos para los empleados, con las siguientes condiciones:

El capital máximo será el correspondiente a una anualidad del empleado, siendo el plazo de vencimiento máximo de cuatro años y con una amortización trimestral o semestral, a elección del empleado, mediante descuento en nómina. El interés del citado préstamo será el del interés legal en el momento de su aprobación, con revisión anual, en el aniversario del préstamo de acuerdo con la tasa de interés fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en vigor.

Las demás condiciones en orden a la garantía y desarrollo de estas operaciones serán establecidas por «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Art. 35. *Limitación de endeudamiento.*—En todo caso el nivel de endeudamiento del empleado, en concepto de retorno de las cantidades prestadas por todos los conceptos referidos en los anteriores artículos, no podrá superar, en ningún caso, el 40 por 100 de lo que suponga la retribución neta anual.

Asimismo, no se podrán simultanear dos anticipos o préstamos.

Art. 36. *Formalización.*—Todos los anticipos y préstamos, a excepción de los anticipos mensuales, deberán ser formalizados en pólizas de préstamo y crédito debidamente intervenidas por fedatario público.

Art. 37. *Limitación volumen crediticio.*—El Consejo de Administración determinará, previo al inicio del ejercicio, el saldo vivo máximo de los préstamos y anticipos a conceder a los empleados en el respectivo ejercicio, siempre y cuando el último ejercicio fiscal se hubiese cerrado con beneficios, sin que pueda exceder en ningún caso del 10 por 100 del total de los sueldos y salarios brutos anuales.

Art. 38. *Jubilación.*—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.

Anualmente, «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» aportará al Plan de Pensiones constituido por ésta a favor de su personal, una cantidad equivalente al 3 por 100 de la retribución dineraria fija bruta anual de cada empleado, para aquellos empleados en activo con al menos dos años de antigüedad en la Empresa. La aportación que en cada caso proceda se realizará en el mes vigésimo quinto de permanencia en la Empresa.

Art. 39. *Suplido comedor.*—En concepto de suplido para ayuda de comida y, mientras siga vigente el presente horario, la Empresa voluntariamente abonará a cada trabajador un importe o vale equivalente a 875 pesetas brutas por día en que efectivamente se realice y justifique el gasto.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del mes, percibirá la citada cantidad en proporción al tiempo de servicio prestado durante el mes de que se trate, de conformidad con lo estipulado en el párrafo anterior.

No será de aplicación dicho suplido cuando el horario sea de jornada intensiva.

Regulación especial Fuerza de Ventas, grupos A, B y C: La fuerza de ventas tendrá derecho a dicho suplido una vez terminado su período de formación inicial, siempre y cuando realice su trabajo en jornada partida.

Art. 40. *Seguro Colectivo de Vida.*—La Empresa concertará a sus expensas, para todo el personal en activo, un seguro colectivo de vida e invalidez permanente para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 10.000.000 de pesetas.

Cuando la incapacidad permanente total o absoluta, así como la defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de un accidente, el Seguro Colectivo de Vida será incrementado hasta un importe total de 20.000.000 de pesetas por empleado.

A los trabajadores que no pasen la selección de riesgo que cada Compañía tenga establecida, la Empresa abonará mensualmente en su nómina el mismo importe que satisfaría a la Empresa que gestiona dicho beneficio de haber sido aceptada su cobertura.

Art. 41. *Seguro Colectivo de Asistencia Médica.*—La Empresa concertará, para el personal en activo y sus dependientes legales directos, un Seguro Colectivo de Asistencia Médica, de acuerdo con lo siguiente:

Cobertura del empleado (titular del seguro) a pagar por la Empresa: 100 por 100 de la prima del seguro.

Cobertura del cónyuge (beneficiario) a pagar por la Empresa: 50 por 100 de la prima del seguro.

Cobertura de los hijos (beneficiarios) a pagar por la Empresa: 25 por 100 de la prima del seguro.

En cualquier caso, la prima del seguro médico que en cada caso corresponda a los hijos del empleado será satisfecha siempre y cuando no concurra cualquiera de las dos circunstancias siguientes:

a) Que el hijo sea mayor de veintiún años de edad. Este límite no será de aplicación cuando el hijo padezca una disminución psíquica o física, o;

b) Que, siendo menor de veintiún años de edad, desempeñe una actividad remunerada ya sea por cuenta propia o ajena.

Si a la finalización de cada anualidad del seguro médico la póliza generase una participación en beneficios, se instrumentará un mecanismo, previo acuerdo entre las partes, mediante el cual parte o la totalidad de dicha

participación se satisfaga al empleado en compensación del coste de la prima del cónyuge y/o hijos pagada por el mismo.

El derecho a ser incluido en el presente beneficio se generará una vez que el trabajador haya superado el período de prueba fijado contractualmente.

Asimismo, los trabajadores que sean contratados para su participación en el desarrollo de un proyecto especial de una duración no superior al año y a los empleados cuya relación laboral con la Empresa no hubiese de ser, previsiblemente, superior a doce meses, quedarán excluidos expresamente del presente beneficio. En todo caso, una vez transcurridos doce meses de contratación serán automáticamente incluidos en el mismo.

A los trabajadores que no pasen la selección de riesgo que cada Compañía tenga establecida, la Empresa abonará mensualmente en su nómina el mismo importe que satisfaría a la Empresa que gestiona dicho beneficio de haber sido aceptada su cobertura.

A los empleados de «Pricoa Vida», incorporados en plantilla con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se les continuará satisfaciendo la totalidad de la prima del seguro médico correspondiente tanto al propio empleado como a su cónyuge y/o hijos, presentes o futuros.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 42. *Potestad disciplinaria.*—La facultad disciplinaria de la Empresa está atribuida a la Dirección de la misma, quien la ejercerá en la forma que establecen las presentes normas y con subordinación a las mismas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas.

42.1 Requisitos formales. La sanción de las faltas leves únicamente requerirá comunicación escrita al trabajador.

La sanción de faltas graves y muy graves será comunicada al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

42.2 Competencia de los órganos sancionadores. La competencia en materia disciplinaria está atribuida a la Dirección de la Compañía, con delegación expresa la Dirección de Recursos Humanos.

42.3 Órganos de tramitación. La Dirección de Recursos Humanos es el órgano a través del cual se ejerce la función disciplinaria, dictaminando, instruyendo y resolviendo los expedientes disciplinarios, en los supuestos en que legalmente se establezca.

42.4 Procedimiento de oficio. Cualquier mando o unidad orgánica de la Empresa que tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de Recursos Humanos, mediante relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

La Dirección de Recursos Humanos decidirá la sanción a imponer, que será comunicada al trabajador haciendo constar la fecha de los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efecto la sanción. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y concordantes.

42.5 Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

42.6 Registro de antecedentes.—La Dirección de Recursos Humanos llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

42.7 Inscripciones. En el Registro se inscribirán las sanciones impuestas a cada empleado de la Empresa, con la indicación de la fecha de su imposición y demás circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

42.8 Cancelación de antecedentes. Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

Faltas leves, seis meses.

Faltas graves, un año.

Faltas muy graves, tres años.

42.9 Cancelación discrecional. La Dirección se reserva discrecionalmente la posibilidad de cancelar anticipadamente, total o parcialmente, con carácter general o particular los antecedentes disciplinarios.

42.10 Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves:

1. No cursar a tiempo oportuno la baja de enfermedad correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
3. La incorrección con los clientes, compañeros o subordinados, aunque dependiendo de los hechos, podrá considerarse falta grave.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas o deberes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
6. El abandono del Centro de trabajo por breve tiempo, sin causa justificada.

B) Faltas graves. Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados, así como la falta reiterada de cooperación en el trabajo. Dependiendo de los hechos podrá ser considerado como falta muy grave.
2. Las faltas repetidas de puntualidad, en un periodo de seis a diez días al mes, sin causa justificada.
3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. El aviso telefónico al superior jerárquico inmediato será considerado como justificación.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
6. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
7. Emplear para uso propio activos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin la debida autorización.
8. Abandono del puesto de trabajo sin justa causa durante la jornada habitual, por un periodo de tiempo superior a treinta minutos, sin conocimiento del superior jerárquico inmediato.
9. La reincidencia en tres faltas leves siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
11. La falta grave de atención o cortesía con los clientes.
12. La obstrucción a las órdenes de los superiores jerárquicos y la negligencia en su cumplimiento. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
13. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.

14. La no presentación del correspondiente parte de baja en los casos de incapacidad laboral transitoria dentro del plazo de cinco días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

C) Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
2. El abuso de autoridad por parte de cualquier superior jerárquico.
3. La manifiesta insubordinación.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificadas durante cuatro o más días al mes.
6. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más.
7. La reincidencia en faltas graves dentro de los tres meses siguientes a su sanción.
8. La reiterada falta de atención y cortesía con los clientes.
9. Desarrollar una actividad remunerada por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad laboral transitoria.
10. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la Empresa.
11. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.

42.11 Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas y de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente capítulo son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para cualquier promoción.
- Despido.

DISPOSICION ADICIONAL

Contratos en prácticas.—La situación de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, no interrumpen el cómputo de la duración de esta modalidad de contratación.

22675 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo base sobre jubilaciones de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008332).

Visto el texto del acuerdo base sobre jubilaciones de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008332), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección General de las mencionadas Sociedades, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de las mismas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMITE INTERCENTROS DE «ASLAND, SOCIEDAD ANONIMA»; «CEMENTOS ASLAND, SOCIEDAD ANONIMA», Y «ASLAND CATALUNYA Y DEL MEDITERRANEO, SOCIEDAD ANONIMA»

Acuerdo base sobre jubilaciones

Acta de la reunión de 23 de junio de 1993

En Madrid, a 23 de junio de 1993; se reúnen las personas relacionadas a continuación que representan a la Dirección General y al Comité Intercentros de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

Dirección General:

Don Miguel del Campo Rodríguez, don Jesús Eguzquiza Zoco y don Luis Tarabini-Castellani Castrillo.

Comités de Empresa:

Montcada: Don Lucinio López Hernando, don Cosme Oriol Riera, don Jorge Puig Gonell y don Jaime Salvatella Costa.

Córdoba: Don Miguel Angel Bárcenas Romano, don Juan del Pozo López del Moral y don Rafael Molero Porras.

Niebla: Don Juan Carrillo Márquez, don Pelayo Castillo Jiménez y don Ramón González Márquez.

Villaluenga: Don Luis Carmona Pérez, don Jesús Martín Díaz-Guerra, don Jesús Martín Spínola y don Juan Ortega Nieto.

Sagunto: Don José Antonio Gallart de la Torre, don José Luis Gil del Hoyo y don Andrés Sáez Friginal.

C.T.A.-Meco, Oficinas centrales: Don Antonio Díaz García y don Pedro Valbuena Sevilla.