

Telefonista. (Nivel 5 A.)

Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Peón de carga y descarga. (Nivel 5 B.)

Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

Peón. (Nivel 6.)

Es el personal que, en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de mercancías y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requieran formación profesional.

20279 RESOLUCION de 8 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Grupo de Empresas del Mediterráneo» (código de Convenio número 9009813), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1995, 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 de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS DEL MEDITERRANEO, Y SUS EMPLEADOS

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas que forman parte del Grupo de Empresas del Mediterráneo, a saber: «Grupomed, Grupo de Empresas del Mediterráneo, Sociedad Anónima», «Mediterráneo Correduría de Seguros, Sociedad Anónima del Grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo» y «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y todo el personal a su servicio con vinculación laboral a aquéllas en 1 de enero de 1995 o que ingrese con posterioridad.

Será también asimismo de aplicación a cualquier otra empresa, incluso de nueva creación, que se integre o quede vinculada en el grupo, ya que éste supone un único ámbito empresarial, como si de una única empresa se tratara, a los efectos de negociación colectiva.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado español.

Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se establece en dos años y se extenderá desde el primer de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el primero de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 3. *Concurrencia de Convenios Colectivos.*

El presente Convenio Colectivo, que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo de cualquier ámbito y especialmente el de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros, para los Agentes y Corredores de Seguros y para oficinas y despachos, quedando excluida la aplicación también de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización y de oficinas y despachos, ya que el presente Convenio Colectivo se extiende a todas las materias de derecho dispositivo contempladas en las citadas ordenanzas de trabajo e incorpora condiciones que, en cómputo global y anual, se reconocen más beneficiosas que las establecidas por las disposiciones y convenociones mencionadas; exclusión válida aunque el Ministerio de Trabajo acuerde la prórroga que le permite el párrafo segundo de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

2) Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Artículo 5. *Unidad del Convenio.*

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas y las condiciones pactadas en el mismo, por ser un todo orgánico e indivisible, tendrán que ser cumplidas en su totalidad.

CAPITULO II

Ingresos, clasificaciones, movilidad y ceses.

Artículo 6. *Control sindical de la contratación.*

Se estará a las disposiciones generales en materia de contratación, control y participación sindical vigentes en cada momento y en especial a lo que dispone la Ley 2/91.

Artículo 7. *Período de prueba.*

Los ingresos de los empleados se considerarán siempre hechos a título de prueba si así consta por escrito y siempre que el empleado no haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás empleados.

Durante el período de prueba el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos desde la fecha inicial de contratación.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al empleado durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acuerde expresamente en contrato la interrupción.

Artículo 8. *Duración del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos y en las condiciones contemplados en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 9. *Ingreso al trabajo.*

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo se establecerá, de común acuerdo, entre el empleado y la empresa, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 10. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1) No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan en el contrato de trabajo.

2) El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los Técnicos y de seis meses para los demás empleados, se considerará siempre válido en atención al efectivo interés comercial del Grupo de Empresas y siempre que se satisfaga al empleado la compensación económica pactada en el contrato.

3) Cuando el empleado haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el empleado abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Artículo 11. Clasificación profesional.

1) Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

2) Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Los criterios de definición de los puestos de trabajo, categorías y grupos serán siempre acomodados a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 12. Definición de funciones.

Ante las sustanciales modificaciones que respecto de la definición de las funciones puede darse durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo habida cuenta de la reciente creación del Grupo de Empresas, las funciones del personal empleado en el Grupo de empresas vienen definidas y determinadas por el manual de funciones y el de procedimientos que, por su carácter variable en razón del desarrollo de las empresas, no es posible trasladar al texto del Convenio, por lo que con carácter genérico y no exhaustivo quedan a estos efectos definidas del siguiente modo:

A) Directores generales. Desarrollarán la dirección, con carácter general de las empresas, bajo la única dependencia del Consejo de Administración, con iniciativa y responsabilidad directas.

B) Directores de Área. Desarrollarán la dirección, con carácter general, de cada área y bajo la dependencia directa de la Dirección General llevará la responsabilidad del área y los departamentos que la integren, con iniciativa y responsabilidad directas.

C) Director Comercial. Como los directores de área, respecto del Departamento Comercial.

D) Jefes de Secciones o Departamentos. Quienes bajo dependencia de los Directores de Área y Dirección General estén encargados de orientar, dirigir y dar unidad a una Sección o Departamento, distribuyendo las tareas y cuidando del cumplimiento de las funciones entre Oficiales, Auxiliares y demás personal, interno o externo que de ellos dependan; pudiendo ser estas funciones y tareas avocadas por el Director del Área y la Dirección General.

E) Jefes Comerciales. Como los anteriores, respecto de los sectores comerciales.

F) Gestores Comerciales. Bajo su iniciativa y responsabilidad y de acuerdo con las instrucciones generales y las particulares recibidas del Jefe o Director Comercial realizan la promoción y venta de los productos.

G) Actuarios, Analistas y Profesionales Específicas. Es el personal que en posesión del correspondiente título que le habilite para el ejercicio de las funciones profesionales de que se trate, las desempeña bajo su propia iniciativa y responsabilidad, en el marco del área correspondiente y bajo las instrucciones de los responsables de éstas.

H) Oficiales. Son los empleados que, clasificados como de primera, segunda, etc., según el grado de iniciativa y de responsabilidad, y actuando siempre a las órdenes de un Jefe de Sección o Departamento o, en su defecto, de la Dirección de Área, realizan con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa y que exijan conocimientos generales de la técnica administrativa, según las funciones adscritas a cada uno de ellos en el marco de cada área.

I) Auxiliares Administrativos. Son los empleados que se dedican a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, y tareas asimiladas según el manual de funciones.

J) Personal Subalterno. Es el personal que tiene a su cargo la vigilancia, la realización de los recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia y cualesquiera otros trabajos de carácter secundario que le sean ordenados, así como la limpieza, conducción de vehículos, etc. Este personal realizará todas las funciones correspondientes a la categoría, con carácter polivalente, incluyéndose en esta categoría la función de Conserje.

Artículo 13. Definición de puestos de trabajo.

Por las mismas razones expuestas en el artículo anterior, la definición de los puestos de trabajo es objeto del manual de funciones, enmarcándose cada puesto de trabajo en las misiones fundamentales de las áreas y concretándose su desempeño en atención a las habilidades y funciones asignadas a cada uno por el citado manual, siendo su actualización materia de la competencia de las Direcciones Generales.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 14. Conceptos retributivos.

1) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- A) Sueldo base.
- B) Gratificación extraordinaria de verano.
- C) Gratificación extraordinaria de navidad.
- D) Complementos personales.
- E) Complementos de estímulo a la producción.
- F) Complementos de puesto de trabajo (plus de responsabilidad)
- G) Horas extraordinarias.

2) Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 15. Sueldos.

1) Los sueldos del personal según su categoría serán los que figuran en la siguiente tabla:

Categoría profesional	Sueldos base mensual	Plus de responsabilidad
I Jefes de Primera	262.500	
I.I Director General		300.000
II Jefes de Segunda	225.000	
II.I Director de Área		300.000
II.II Director Comercial		132.143
III Jefes de Tercera	200.000	75.625
III.I Jefe Comercial		
III.II Director de Departamentos		
III.III Actuarios, Analistas y profesiones específicas		
IV Oficiales de Primera	187.500	
IV.I Gestor Comercial		10.018
V Auxiliares de Segunda	157.500	
VI Auxiliar Administrativo	141.908	
VII Personal Subalterno	165.000	

2) Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

3) Estos sueldos son vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995 y, a partir del 1 de enero de 1996, hasta el 31 de diciembre de 1996, entrarán en vigor los de la tabla que apruebe la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 33, que necesariamente se reunirá durante el mes de diciembre de 1995 y acordará por mayoría la tabla salarial para el antedicho período.

Artículo 16. *Aumentos por antigüedad.*

Las partes negociadoras de este Convenio han decidido y pactan la supresión y eliminación de aumentos por concepto de antigüedad y permanencia, excluyendo la aplicación de las Ordenanzas de Trabajo a que se refiere el artículo 3 de este Convenio, en atención a las mejores condiciones económicas globales aquí pactadas.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.*

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a una mensualidad del sueldo correspondiente al mes anterior a su devengo, en la proporción que proceda si la permanencia del empleado en la empresa fuera inferior a un año y se devengan dichas gratificaciones en las fechas de 31 de julio y 31 de diciembre, respectivamente.

Artículo 18. *Complementos Personales.*

En concepto de complemento salarial de carácter personal, puesto que deriva de las condiciones del sueldo base, del trabajador que no han sido valoradas a establecerse el sueldo en cuenta, a la fecha de la firma del Convenio, su antigüedad, habilidades, titulación, conocimientos y experiencia, se ha establecido para determinado personal un complemento que como tal constará en los correspondiente recibos de salario de manera que en la fecha de 1 de enero de 1995 el salario de cada empleado, en cómputo anual, sumado al sueldo base del complemento personal, será igual o superior al devengado el 31 de diciembre de 1994, quedando así establecido como garantía «ad personam» sin perjuicio del sistema establecido en el artículo 4 del Convenio en relación al apartado cinco del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Estímulo a la producción.*

1) Los empleados, para estímulo de la producción, percibirán un complemento de calidad de trabajo, siempre en atención al cumplimiento de objetivos.

2) El establecimiento del presente sistema de incentivos absorbe cualquier otra participación en beneficios.

3) El sistema de incentivos estará en vigor durante la vigencia temporal del Convenio sin que para este sistema sea aplicable prórroga alguna, puesto que el sistema de incentivo o estímulo a la producción viene determinado por el cumplimiento de objetivos que sólo pueden fijarse en atención al plan estratégico del Grupo, anualmente.

4) El percibo de este complemento de calidad de trabajo será, para los Comerciales, semestralmente, ya que se fija en función al incremento del negocio; y para el resto de personal se abonará en el primer semestre del ejercicio siguiente una vez aprobadas y auditadas las Cuentas anuales.

5) El sistema de incentivos, cuando exista, será establecido para los años sucesivos o prórrogas dentro del mes de diciembre anterior al ejercicio en que vayan a aplicarse y se calculará en función del incremento del negocio para Comerciales, y para el resto de personal, en función del beneficio después de impuestos.

Artículo 20. *Complementos de puesto de trabajo.*

1) Una vez realizada la correspondiente valoración de puestos de trabajo, podrá establecerse un sistema de complementos, en razón a las especiales características de cada puesto y a la forma de realizar la actividad si comporta conceptualmente distinta del trabajo corriente y que será inherente al puesto de trabajo, no teniendo carácter consolidable para la persona.

2) El sistema de complementos de puesto de trabajo irá paulatinamente sustituyendo a los complementos personales a que se refiere el artículo 18 de este Convenio.

3) Tienen consideración de complemento de puesto de trabajo los pluses de responsabilidad establecidos para determinadas funciones en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

1) Las partes negociadoras convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios.

A) Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: Realización

C) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la legislación laboral vigente en cada momento.

2) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en los subapartados B) y C) del apartado 1) de este artículo, y para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3) A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 22. *Dietas, indemnizaciones y suplidos.*

Las cuantías de las dietas, indemnizaciones y suplidos serán las que establezca para cada caso la empresa y como mínimo el importe efectivamente producido, siempre que su causación esté previamente autorizada por la empresa.

Artículo 23. *Sistema retributivo unitario.*

El sistema retributivo que establece este capítulo es un todo unitario cuyo resultado, globalmente y en cómputo anual, es más favorable que la aplicación de cualquier otro convenio de distinto ámbito aplicable a la actividad de las empresas, quedando excluido el devengo de cualquier otro concepto de los aquí establecidos, de forma que cualquier cantidad percibida por los empleados, del ámbito personal de este Convenio, habrá de ser necesariamente calificada en los conceptos retributivos aquí establecidos como «numerus clausus».

CAPITULO IV

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

1) La movilidad funcional en el seno de las empresas del grupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entre cualesquiera categorías profesionales que integran cada grupo y entre categorías profesionales equivalentes.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación excepcional a los representantes de los trabajadores.

3) El empleado entonces tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

4) La realización de funciones superiores no dará en ningún caso derecho al empleado para reclamar el ascenso a la superior categoría si ésta lo fuera de jefatura o dirección.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

1) Traslado. La dinámica de ampliación de las empresas del Grupo justifica la facultad empresarial para trasladar a sus empleados aunque el traslado exija cambios de residencia, de forma que además de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se entenderá justificada la medida del traslado cuando ésta contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

En cualquier caso la decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al empleado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad y notificada que sea la decisión de traslado el empleado tendrá derecho a optar entre aceptarlo, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en los términos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; siendo en todo caso ejecutivo el traslado en el plazo antes indicado, con independencia de los derechos de impugnación que al empleado le asistan según la ley

2) Desplazamientos. Por idénticas razones justificativas a las antes citadas para el traslado, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus empleados que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de las retribuciones, los gastos de viaje y las dietas.

En este caso el empleado deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses y en este último supuesto, el trabajador 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 viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La orden de desplazamiento será inmediatamente ejecutiva sin perjuicio de los derechos del empleado para impugnarla en los términos establecidos en la ley.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 26. Jornada.

1) La jornada de trabajo será de 1.771 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas en jornadas diarias con la flexibilidad de horario que requiera la adecuada atención de las necesidades del servicio en la empresa, con respeto en todo momento a las limitaciones legales existentes en materia de jornada máxima, de forma que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sea de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de que por acuerdo entre la empresa o el Grupo y los delegados de personal se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que en todo caso respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo se establecerá en todo caso de forma que el descanso entre jornadas, es decir entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, sea como mínimo de doce horas.

3) La jornada de trabajo será partida y ninguna parte de la jornada excederá de seis horas.

4) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el empleado se encuentre en su puesto de trabajo y anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral que se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo en el cual se establecerá el horario, cuyo comienzo en ningún caso será anterior a las ocho horas ni el final de la jornada posterior a las veinte horas.

Artículo 27. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1) Los empleados tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

2) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las que se determinen en cada momento por la Administración competente.

3) El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave a juicio del facultativo que lo atienda 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.

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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un

período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el empleado 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.

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 del grupo de empresas.

4) 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Lo aquí dispuesto, que es un derecho que podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, lo será por éste siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho aquí previsto y también regulado por el apartado cuatro, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5) 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.

6) El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En este supuesto, los 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.

7) En los casos del subapartado B) del apartado 3) de este artículo, el empleado tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin derecho a retribución una vez agotado el derecho remunerado allí establecido.

Artículo 28. Vacaciones anuales.

El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todo el personal, procurando que el disfrute de las mismas sea con carácter ininterrumpido y preferentemente durante el mes de agosto, en cuanto a un 80 por 100 de la plantilla de empresas del grupo y en el mes de julio respecto de un 20 por 100, pudiéndose no obstante aceptar excepciones al disfrute de vacaciones preferencial en dichos meses si las necesidades del servicio lo permiten.

El plan de vacaciones se fijará por la empresa y los Delegados de Personal antes de que finalice el mes de abril de cada año, a fin de armonizar los intereses de los empleados con las necesidades de producción y organización de las empresas y aquéllos deberán conocer las fechas que le corresponden con dos meses, al menos, de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 29. Excedencias.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) 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.

3) 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas e incumplimientos laborales y graduación de su gravedad y culpabilidad.*

1) Los empleados tienen como deberes básicos, según el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores los siguientes:

- A) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- B) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- C) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- D) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados por la Ley.
- E) Contribuir a la mejora de la productividad.
- F) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

2) Cualquier falta o infracción a estos deberes básicos merecerán, en orden a su especial gravedad y culpabilidad, la calificación de leve, grave o muy grave, correspondiendo a la dirección de las empresas, en ejercicio de su facultad disciplinaria, la graduación de las faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes.

3) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, requiriendo la sanción de las faltas graves y muy graves comunicación escrita al empleado, en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, con suficiente concreción para evitar su indefensión.

Artículo 31. *Sanciones.*

1) Por faltas leves, se aplicará la sanción de amonestación verbal; amonestación por escrito y suspensión de empleo o sueldo de uno a siete días.

2) Por faltas graves, se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de ocho días a tres meses.

3) Por faltas muy graves, se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses o despido.

CAPITULO VII

Derecho Supletorio y Comisión Paritaria

Artículo 32. *Derecho Supletorio.*

Excluida la aplicación de las Ordenanzas de Trabajo a que se refiere el artículo 3 de este Convenio, en lo no dispuesto en este Convenio se estará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal vigente, en cada momento.

Artículo 33. *Comisión Paritaria.*

1) Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes de este Convenio Colectivo para las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, a las que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, excepto en los casos o litigios de carácter individual.

Esta Comisión Paritaria está compuesta por dos representantes del Grupo de empresas y dos representantes de los empleados, elegidos de entre los Delegados de Personal por estos mismos.

Podrán designar ambas partes los asesores correspondientes que actuarán en tal caso con voz y sin voto.

2) A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria solventará las discrepancias que puedan producirse en cuanto a la inaplicación del Convenio.

3) La Comisión Paritaria, tiene encomendada además la misión de pactar la tabla salarial correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996, dentro de la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el apartado 3) del artículo 15.

4) La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito a la otra, haciendo saber la motivación de la convocatoria y una vez reunida la Comisión emitirá dictamen en el máximo plazo de siete días, que será vinculante si se adoptará por mayoría simple de sus miembros. Si no se obtuviera la mayoría simple se someterá la cuestión a arbitraje de un solo Arbitro que, en caso de desacuerdo, será el Decano del ilustre Colegio de Abogados de Alicante a quien se le encomendará la administración del arbitraje en los términos previstos en la ley.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad.*

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 Colectivo, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Disposición final segunda. *Día del Seguro.*

Se declara festivo, a efectos laborales, el día 14 de mayo, como festividad del Seguro.

Disposición final tercera. *Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.*

1. A exclusivo cargo de las Empresas y a beneficio de sus empleados, cualquiera que sea su edad y en tanto se encuentren en situación de alta por cuenta de la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social, aquellas concertarán 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 invalidez total permanente, por capital para todas las categorías laborales de 3.000.000 de pesetas. Este seguro temporal tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (6.000.000 de pesetas) en caso de muerte o invalidez permanente y total por accidente común o laboral.

2. Con efectos de 1 de enero de 1996 los anteriores capitales se revalorizarán automáticamente según el incremento que haya experimentado en su caso el índice de precios al consumo, general, durante el año anterior.

3. Las anteriores coberturas se garantizarán mediante la contratación de un contrato de seguro.

4. La cobertura de este seguro, por fallecimiento, se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan 77 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 correspondiente a su categoría, en el momento de su 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:

1) Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que 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 Oficial de Primera, según la tabla y nivel vigente en cada momento.

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

3) Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

Disposición final cuarta. *Complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.*

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada por enfermedad o accidente, las empresas abonarán a sus empleados la diferencia entre la prestación que éstos reciban del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo base más gratificaciones extraordinarias y complemento, personal que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.