

o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 6. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Artículo 7. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

799

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija (código de convenio número 9007682), que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa 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 resuelve:

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 diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREVISIÓN SANITARIA NACIONAL, PSN, MUTUA DE SEGUROS Y REASEGUROS A PRIMA FIJA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales de Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.

Exclusiones:

El presente Convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, número 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2000, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta y sin perjuicio de lo dispuesto en sus disposiciones transitorias.

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

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

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

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

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de no absorbibles.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficienciaArtículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesionalSECCIÓN 1.^a*Principios y aspectos básicos*Artículo 8. *Principios generales.*

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

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

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio sustituye al regulado en la normativa jurídica hasta ahora vigente. El mismo contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de la empresa y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

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

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

4. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

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

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

8. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y de la prestación del servicio.

Artículo 9. *Aspectos básicos para la clasificación.*

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

2. Elementos que definen los grupos profesionales:

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

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa/autonomía.
- c) Complejidad.
- d) Responsabilidad.
- e) Capacidad de dirección.

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

El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados determinará el nivel retributivo.

2.2 Titulaciones técnicas y académicas.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en la empresa afectada por el presente Convenio:

Actividades de gestión técnica especializada y actividades de gestión en servicios de carácter general.

3. Sistema de clasificación profesional.

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

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

Grupo 0.

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Grupo IV.

SECCIÓN 2.^aArtículo 10. *Régimen jurídico de los grupos profesionales. Descripción.*

1. Grupo profesional 0.

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

2. Grupo profesional I.

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

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

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

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

Elaboración de notas técnicas.

Cálculo de tarifas en nuevos productos.

Trabajos técnicos de auditoría.

Análisis e investigación de mercados.

Asesoría legal.

Análisis de sistemas.

Estudios de organización y métodos.

Prevención, inspección y valoración de riesgos.

Evaluación y análisis de inversiones financieras.

Selección y formación del personal.

Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

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

3. Grupo profesional II.

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

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

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

Asesoría técnica o jurídica de apoyo bajo supervisión del personal del grupo I.

Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.

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

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

Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización y producción comercial.

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

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

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

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

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

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

4. Grupo profesional III.

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

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

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

Conducción de vehículos.

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

Vigilancia, portería y recepción.

Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos. Recados o encargos sencillos.

Limpieza.

Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

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

Transcripción de datos y textos.

Introducción de datos en sistemas mecanizados.

Realización de cobros fuera de oficina.

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

5. Grupo profesional IV.

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

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa.

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

Formación: Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas anuales. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador.

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

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

Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el año de permanencia, en los niveles 9 y 10 (anexo I, cuadro 1).

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

Si los títulos habilitantes de la contratación son los de formación profesional de grado medio o superior o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año del nivel retributivo 10, y al segundo nivel retributivo 9.

SECCIÓN 3.^a

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.^a

Artículo 12. *Plantilla.*

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización en la empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de con-

formidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el Convenio establece, las mismas no deben suponer para la empresa la obligación de incorporar en su organización todos y cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el Convenio se regulan.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

- Grupo profesional 0: Doce meses.
- Grupo profesional I: Seis meses.
- Grupo profesional II: Tres meses.
- Grupo profesional III: Un mes.
- Grupo profesional IV: Quince días.

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

Artículo 14. *Cese voluntario.*

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

- Grupos profesionales 0, I y II: Un mes.
- Grupos profesionales III y IV: Quince días.

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

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, el empleado deberá indemnizar a la empresa con los días de incumplimiento sobre la base del salario bruto anual.

SECCIÓN 5.^a

Artículo 15. *Ascensos y promociones.*

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

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

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

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

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

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

Al grupo profesional 0 y I: Libre designación. Existiendo el principio de promoción interna cuando sea posible.

3.1 Cuando proceda el concurso-oposición la empresa con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso-oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del

examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

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

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

- Presidente (nombrado por la empresa).
- Secretario (nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la comisión mixta).
- Dos Vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la comisión mixta).

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

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

- Años de experiencia en el nivel de procedencia.
- Desarrollo y competencia profesional.
- Adecuación al puesto.
- Realización de funciones análogas.

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

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

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 16. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el acuerdo sectorial de formación continua, suscrito el 12 de mayo de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio), orientados a:

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

2. La acción formativa responderá a criterios de continuidad a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

h) La participación de la Representación de los Trabajadores en el conocimiento y colaboración de la elaboración de las políticas de formación mediante la participación de la Comisión Paritaria Mixta.

i) La formación que se imparta se realizará, preferentemente y cuando las circunstancias así lo permitan, en horario laboral.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 17. *Movilidad geográfica y sus modalidades.*

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

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

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

3. Dentro de la misma población la empresa podrá disponer el cambio del personal de una a otra oficina, siempre y cuando se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos el personal.

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

Artículo 18. *Traslados.*

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

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

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

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

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

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos, con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de

los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

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

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

1.º Requerimientos profesionales del puesto.

2.º Cargas y condicionamientos familiares.

3.º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.

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

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

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

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

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

Gastos de mudanza.

Indemnización en metálico como compensación de gastos de tres mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos del presente Convenio que se estuvieran percibiendo.

La empresa prestará ayuda económicamente evaluable al trabajador en los términos que se concretan en el artículo 27, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Desplazamientos.*

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

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

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

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto a nivel de

empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuando el traslado sea superior a tres meses, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª

Salarios base y complementos

Artículo 20. *Principios generales.*

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

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

En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituye uno de los objetivos fundamentales del presente Convenio, se lleva a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales entre los niveles retributivos que configuran la nueva tabla de salarios base que, a su vez, incorpora un abanico salarial más abierto.

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

2. Se regulan los instrumentos y sistemas necesarios para garantizar el desarrollo de la profesionalidad, estableciendo una adecuada valoración del factor experiencia profesional, con su consiguiente reconocimiento y compensación, quedando así definitivamente sustituida la antigüedad de la anterior estructura retributiva.

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

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

Artículo 21. *Salarios base y complementos.*

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

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

Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y experiencia en el puesto.

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

- Sueldo base por nivel retributivo.
- Complemento por experiencia.
- Complemento de adaptación individualizado.
- Plus de residencia.

3. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de empresa que, en todo caso, deberán respetar los criterios de

causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos de Convenio antes mencionados deberán figurar en la estructura retributiva, salvo que la legislación general o la propia regulación del presente Convenio permitan su modificación o variación.

4. Los distintos complementos de la antigua estructura salarial, que no estén incluidos en el nuevo Complemento de Adaptación Individualizado, y que tengan su origen en un complemento voluntario, y que son los siguientes de la anterior estructura retributiva: Gratificación Voluntaria, Dedicación Plena, Incentivos y Calidad Cantidad, se integrarán en un denominado «Plus Empresa», el cual es absorbible y compensable.

5. Así mismo se crea un plus denominado «Plus Especial» de carácter no absorbible y no revalorizable salvo pacto en contrario y que estará formado por el Complemento Convenio de la anterior estructura salarial y por el complemento nacido del acuerdo IV, b del anterior Convenio, en la cuantía que existiera a la firma de este Convenio. Dentro de la vigencia del presente Convenio, el Plus Especial sólo podrá ser absorbible y compensable atendiendo a las previsiones contenidas en este convenio en cuanto a la transposición de las anteriores Categorías Profesionales a los actuales Grupos Profesionales.

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

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

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

Artículo 22. *Complemento por experiencia.*

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

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

3. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un período de un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de dicha fecha.

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme al cuadro II que figura en anexo II de importes por experiencia, se abonará en dieciocho mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según tabla por el número de años de permanencia al nivel retributivo asignado, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

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

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

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

Artículo 23. *Complemento de adaptación individualizado.*

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

- Antigüedad.
- Pluses de especialización.
- Quebranto de moneda.
- Complemento I.R.T.P.

2. Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Convenio, se integrarán en el complemento de adaptación individualizado, que se configura como un complemento retributivo de carácter personal no absorbible ni compensable compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se han venido percibiendo, resultando así un complemento salarial único, abonable en dieciocho mensualidades.

3. Dentro de la vigencia del presente Convenio, el complemento de adaptación sólo podrá ser absorbible y compensable atendiendo a las previsiones contenidas en este convenio en cuanto a la transposición de las anteriores Categorías Profesionales a los actuales Grupos Profesionales.

Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y seis extraordinarias que se percibirán en febrero, abril junio, julio, septiembre y diciembre, es decir, en un cómputo anual de dieciocho mensualidades.

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

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

3. Las pagas ordinarias y extraordinarias se compondrán de Salario Base, Complemento por experiencia, Plus Empresa, Complemento de Adaptación Individualizado y Plus Especial.

SECCIÓN 2.^a

Salarios y otras condiciones económicas

Artículo 25. *Pago del Salario.*

El pago de los salarios mensuales y de las pagas extraordinarias que correspondan se realizará como máximo el día último de cada mes y preferiblemente el día 27 de ese mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán en el mismo momento que las pagas ordinarias de su correspondiente mes.

SECCIÓN 3.^a

Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 26. *Dietas y gastos de locomoción.*

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, se establecen en la cuantía fijada en el Convenio de Sector de Seguros y Reaseguros, vigente en cada momento.

Para el año 2000, se fijan en la siguiente cuantía:

Dieta completa: 9.950 pesetas.

Media dieta: 1.900 pesetas.

Precio del kilómetro: 32 pesetas/kilómetro.

Artículo 27. *Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.*

Salvo que la empresa establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 18 del Convenio en su número 5, para que el trabajador consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 30.600 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 40.800 pesetas brutas mensuales también durante el primer año de traslado.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada laboral de trabajo será de 33 horas semanales, con la siguiente distribución:

Servicios Centrales.

Horario de lunes a viernes:

Mañanas: Entrada a las 8,30 horas.

Salida a las 14,30 horas.

Entre 8 y 8,30 y las 14,30 y 15 horas se deberán recuperar 3 horas semanales hasta completar las 33 horas semanales.

Horario de Oficinas Técnicas:

De octubre a junio inclusive de lunes a viernes.

Mañanas: Entrada 9,30 horas.

Salida 13,30 horas.

Tardes: Entrada 16,45 horas.

Salida: 19,15 horas.

Entre 9,30 y 10 y 19,15 y 19,30 se deberán recuperar 30 minutos semanales hasta completar las 33 horas semanales.

De julio a septiembre inclusive.

Horario de lunes a viernes:

Mañanas: Entrada a las 8,30 horas.

Salida a las 14,30 horas.

Entre 8 y 8,30 y las 14,30 y 15 horas se deberán recuperar 3 horas semanales hasta completar las 33 horas semanales.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de veinte minutos diarios para el desayuno.

Artículo 29. *Supuestos especiales.*

Teniendo en cuenta sus especiales características y la necesidad funcional de adaptación para una adecuada asistencia, atención y servicio al Mutualista, asegurado y cliente, se establece, para el personal de servicios centrales a la firma de este convenio y para nuevas incorporaciones a los servicios centrales, la posibilidad de pactar distribuciones horarias distintas a las anteriormente indicadas de acuerdo con los siguientes criterios:

El límite de jornada máxima será de 33 horas semanales.

El horario tendrá el carácter de continuo a excepción hecha de la pausa para el desayuno.

La aplicación de este horario al personal de plantilla a la fecha de firma de este Convenio, requerirá, en todo caso, la aceptación expresa por parte del trabajador dando traslado previo al Comité de Empresa.

Artículo 30. *Festividad Día de la Patrona.*

Se declara festivo, a efectos laborales, el día de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, pudiéndose trasladar su disfrute a una fecha diferente si así se acordara entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y previa autorización del jefe del Departamento correspondiente.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente al valor del 125 por 100 de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará de común acuerdo entre las partes.

3.1 Naturaleza de las horas extraordinarias. Criterios:

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

b) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno,

incidencias no previsibles u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

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

4. El departamento de Recursos Humanos de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y/o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

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

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

Artículo 32. *Vacaciones.*

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

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

3. Independientemente de las vacaciones anuales, antes referidas, el personal de plantilla disfrutará de siete días naturales en Semana Santa y otros siete en Navidades. Las fechas y turnos los fijará la empresa con la debida antelación.

4. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada semanal de trabajo efectivo.

5. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

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

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

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

7. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

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

10. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 8 anterior.

Artículo 33. *Permisos.*

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

- a) Por matrimonio del empleado, veinte días naturales.

b) Tres días, de los cuales uno al menos será laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborables y de seis cuando el desplazamiento sea por alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

3. Los trabajadores, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

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

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

5. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de diez días anuales.

CAPÍTULO VIII

Excedencias y otros supuestos

Artículo 34. *Excedencias.*

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

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

4. En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

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

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

De igual manera el trabajador con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar una licencia de tres meses sin retribución. Para el ejercicio de este derecho deberá haber transcurrido como mínimo dos años desde la última situación de excedencia.

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

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

a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

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

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

No podrá disfrutar de esta excedencia, simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Otros supuestos.*

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

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

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artículo 36. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o Maternidad y mientras dure dicha circunstancia, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el salario líquido que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta circunstancia pueda prorrogarse más de dieciocho meses.

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

Artículo 37. *Seguro de vida.*

1. La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados de plantilla un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte, fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación con los siguientes capitales asegurados:

Fallecimiento por cualquier causa, 5.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente, 10.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente de circulación, 15.000.000 de pesetas.

Los capitales asegurados para cada uno de los riesgos no son acumulables, indemnizándose a los beneficiarios solo por una de las garantías.

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

Artículo 38. *Jubilación.*

Será obligatoria la jubilación de los trabajadores al alcanzar la edad de los sesenta y cinco años, si conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social tuviese derecho a la prestación de jubilación.

Artículo 39. *Becas, préstamos y ayudas sociales.*

La empresa reconoce el derecho a los trabajadores de plantilla a solicitar determinados préstamos y becas.

La regulación de estas ayudas se establece de la siguiente manera:

Becas:

La empresa, concederá anualmente una serie de ayudas para la realización de estudios al trabajador y/o a sus descendientes en primer grado por las siguientes cuantías anuales:

Educación Infantil o Preescolar y Guarderías, 53.000 pesetas.

Educación Primaria, 74.000 pesetas.

E.S.O (1^{er} ciclo), 74.000 pesetas.

E.S.O. (2^o ciclo), Bachillerato y F.P., 106.000 pesetas.

Estudios universitarios, 127.500 pesetas.

Cualquier otro tipo de estudio no generará derecho a beca, y en todo caso quedan excluidos de esta prestación los Estudios Post-Universitarios, Masters, Programas de Doctorado, Cursos de Informática, Idiomas y Preparación de Oposiciones, entre otros.

Las cuantías de estas becas están referidas a cursos completos. Cuando estos se realicen por asignaturas, la beca será en proporción al número de asignaturas cursadas.

Podrán optar a estas becas todos los empleados, independientemente de la antigüedad en la empresa, debiendo justificar la realidad de los estudios subvencionados.

Perderán este derecho cuando los estudios de los que se trate sean repetición de los del año anterior.

Las solicitudes de beca se cursarán al departamento de RR.HH. de la empresa en el plazo de junio a noviembre. La entrega de las becas se realizará entre los meses de junio a noviembre.

El importe de estas becas se revisará anualmente en el porcentaje que se revise el salario base.

Préstamos:

La empresa reconoce el derecho de los empleados de plantilla a solicitar préstamos por una cuantía como máximo de 8 mensualidades brutas en las siguientes condiciones:

La cuantía será cómo máximo de 8 mensualidades brutas. Para el cálculo de esta cantidad se tomará el salario bruto anual dividido entre doce y multiplicado por 8.

El plazo de amortización será de cómo máximo 60 cuotas, divididas en 18 pagos anuales, coincidiendo con el ingreso de los haberes al trabajador, incluidas las pagas extraordinarias.

En caso de baja del trabajador en la empresa, ésta queda legitimada para retener de la liquidación, saldo y finiquito, así como de las posibles indemnizaciones, la cantidad necesaria para amortizar el capital pendiente en el momento de la baja. Si a pesar de esta retención existiera un exceso de capital pendiente, el trabajador deberá proceder a su devolución en el plazo de diez días contados desde la baja efectiva en la empresa.

Ayudas sociales:

En los casos de minusvalía psíquica o incapacidad absoluta o gran invalidez de los hijos de los empleados, y siempre que no perciban ayudas complementarias, excepto las de la Seguridad Social, percibirán una subvención para los colegios de Educación Especial de igual cuantía que la recogida para las becas de estudios universitarios.

Artículo 40. *Plan de pensiones.*

La empresa reconoce la existencia de un Plan de Pensiones, denominado «Plan de Empleo PSN Mutua» integrado en el Fondo «Previsión Sanitaria Nacional Fondo de Pensiones», para todos los trabajadores de plantilla con una antigüedad de al menos 2 años. Dicho Plan es de aportación definida y su regulación está establecida en su Reglamento.

Artículo 41. *Asistencia sanitaria.*

Todo trabajador en plantilla tendrá suscrita una póliza privada de asistencia sanitaria, siendo con cargo a la empresa las primas anuales de dicho seguro.

CAPÍTULO X

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 42. *Definición y principios generales.*

En cuantas materias afecten al régimen de faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Convenio General del Sector de Seguros y Reaseguros, legislación vigente, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 43. *Disposición general.*

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

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 44. *De los trabajadores y sus representantes.*

En lo que pueda afectar a las relaciones de los trabajadores y de su representación colectiva se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

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

Disposición adicional segunda. *Revisiones Salariales.*

Con el fin de mantener la convergencia con el sector en cuanto a Salario Base y Complemento por Experiencia, se acuerda que las revisiones salariales anuales a partir del año 2001 para estos conceptos serán cómo mínimo las que se fijen en el Convenio Colectivo del Sector Seguros. El Complemento de Adaptación Individualizado se incrementará en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Disposición adicional tercera. *Comisión paritaria mixta.*

La representación de los trabajadores y la empresa constituirán una Comisión paritaria mixta, integrada por seis miembros; tres por parte de la representación de los trabajadores y tres por parte de la empresa, que conocerán y tendrán las competencias asignadas en este Convenio, así como las que de común acuerdo se establezcan.

Disposición adicional cuarta. *Incremento salarial para el año 2000.*

Ambas partes acuerdan que el incremento salarial para el año 2000 será del 4 por 100 sobre el salario base de la antigua estructura salarial. Este incremento tendrá efectos de 1 de enero de 2000.

Disposición transitoria primera. *Cláusula de garantía de neutralidad de las nuevas estructuras en costes y retribuciones.*

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

Estas condiciones de neutralidad salarial y debido a las características de la empresa se modifican para las antiguas categorías profesionales de comercial «M» que no tengan el concepto salarial de antigüedad y para los auxiliares que tampoco posean el concepto salarial de antigüedad; a tal efecto se creará un grupo profesional transitorio denominado de adaptación, que tendrá un nivel retributivo de partida de igual cuantía que el actualmente estipulado para su categoría profesional. Con el fin de adecuarse a la reclasificación definida estos salarios bases se incrementarán un 2 por 100 más que el resto de niveles y cómo máximo durante 2 años hasta alcanzar a los que se determinen en cada momento para cada una de las categorías con antigüedad.

Al cabo de los dos años especificados, o antes si se alcanza el nivel retributivo de referencia, este grupo desaparecerá y se integrarán en los grupos y niveles que les corresponda.

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

Con el fin de adaptar las anteriores categorías profesionales a los actuales Grupos Profesionales y Niveles Retributivos, ambas partes acuerdan que el sistema de reclasificación será el que viene dado por los actuales salarios base reclasificando al más próximo por arriba en la nueva escala.

Disposición transitoria tercera. *Adaptación del Concepto Antigüedad de la anterior estructura retributiva.*

Todo el personal de plantilla el día de la firma del presente Convenio, disfrutará de una paga extraordinaria más a partir del año 2001; es decir, a partir de enero de 2001 el salario de estos empleados se compondrá de diecinueve pagas, doce ordinarias y siete extraordinarias, de igual cuantía que las seis extraordinarias que se venían disfrutando hasta ahora. Esta paga se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año y se abonará en el mes de octubre.

El personal que se incorpore a la plantilla con posterioridad a la firma del presente Convenio, no tendrá derecho a esta decimonovena paga.

El personal que disfrute de esta decimonovena paga amortizará los préstamos en diecinueve pagos anuales, correspondiendo con cada una de las diecinueve pagas.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación de los nuevos gastos de locomoción y dietas y del Complemento por experiencia.*

La entrada en vigor de los nuevos gastos de locomoción y dietas se producirá a la fecha de firma del presente convenio.

El Complemento por experiencia comenzará a devengarse en enero del año 2001.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación de la nueva estructura retributiva.*

Ambas partes acuerdan que la reclasificación a la nueva estructura de grupos y niveles se deberá llevar a cabo en el más breve tiempo posible y consideran que deberá estar operativa antes del 31 de diciembre de 2000.

En cualquier caso la empresa realizará las acciones necesarias para que esta demora operativa en la transposición sea lo menos gravosa para el empleado.

Disposición final primera. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidos para ello.

ANEXO I

Cuadro I

Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos
I	1
	2
	3
II	4
	5
	6
III	7
	8
IV	9
	10

ANEXO II

Cuadro I

Tabla año 1999 Grupos, niveles	Sueldo base mensual — Pesetas
Grupo I:	
Nivel 1	255.603
Nivel 2	216.198
Nivel 3	184.248
Grupo II:	
Nivel 4	157.622
Nivel 5	137.387
Nivel 6	119.382
Grupo III:	
Nivel 7	104.372
Nivel 8	91.591
Grupo IV:	
Nivel 9	80.941
Nivel 10	72.421

Cuadro II

Complementos por experiencia

Tabla año 1999 Grupos, niveles	Importe anual 1999 — Pesetas
Grupo II:	
Nivel 4	39.938
Nivel 5	30.352
Nivel 6	27.157

Tabla año 1999 Grupos, niveles	Importe anual 1999 — Pesetas
Grupo III:	
Nivel 7	22.365
Nivel 8	19.170

800

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIV Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas (código de Convenio número 9006282), que fue suscrito, con fecha 11 de octubre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 15 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS

0. Reglamentación aplicable

Ambas partes, Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España han acordado las siguientes condiciones en sus relaciones laborales, para el personal contratado localmente e incluido en los anexos I, II y III.

La relación laboral del personal de la empresa contratado en España se regirá:

- Por el presente Convenio Colectivo.
- Por la legislación laboral española aplicable a la empresa.

1. Contratación

1.1 Principios.

1.1.1 El contrato de trabajo deberá formularse por escrito, recibiendo el empleado una copia del mismo.

1.1.2 Cualquier cláusula complementaria deberá formularse por escrito.

1.1.3 La contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en caso de que se haya acordado otra cosa por escrito.

1.2 Tiempo de prueba.

1.2.1 El empleado ingresará en la empresa en período de prueba, salvo que expresamente y por escrito se acuerde algo diferente.

La duración del tiempo de prueba será de:

- Dos semanas para el personal subalterno (grupos A y B).
- Tres meses para el resto del personal (grupo C al G1).

1.2.2 Si el empleado incurriera en incapacidad temporal durante el período de prueba no tendrá derecho al pago de su sueldo. La empresa puede disolver el contrato de trabajo sin pagar indemnización si la incapacidad temporal del empleado dura más de ocho días, o prolongar el período de prueba.

1.2.3 No existe derecho al disfrute de vacaciones durante el período de prueba.

1.2.4 Al calcular el tiempo de antigüedad en la empresa se incluirá el período de prueba.

1.2.5 Si no se produce despido durante el período de prueba, se considera que, a su terminación, el empleado está contratado en firme.