El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

El Reglamento de Fundaciones Culturales Privadas y Entidades Análogas y de los Servicios Administrativos encargados de las mismas, aprobado por Decreto 2930/1972, de 21 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 30 de octubre), en cuanto no haya sido derogado por las disposiciones anteriormente citadas.

La Orden del Ministro de Educación y Cultura, de 18 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 21), en relación con la Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte de 3 de julio de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 5), en virtud de las cuales se delegan en el Secretario general técnico del Departamento las competencias relativas al Protectorado de Fundaciones que corresponden al mismo.

Segundo.—Según el artículo 36.2 de la Ley 30/1994, la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del Protectorado en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación, procediendo, en este caso, un pronunciamiento favorable sobre ambos extremos.

Tercero.—Según la disposición transitoria única del Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, hasta tanto no entre en funcionamiento dicho Registro, subsistirán los actualmente existentes, por lo que procede la inscripción de la Fundación «Piedad Isla y Juan Torres, Fundación Cultural y Asistencial» en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la Fundación denominada Fundación «Piedad Isla y Juan Torres, Fundación Cultural y Asistencial», de ámbito estatal, con domicilio en Cervera de Pisuerga (Palencia), Plaza de la Cruz, número 4, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 1 de febrero de 2001.—La Ministra, P. D. (Orden de 18 de mayo de 1999, «Boletín Oficial del Estado» del 21; Orden de 3 de julio de 2000, «Boletín Oficial del Estado» del 5), el Secretario general Técnico, José Luis Cádiz Deleito.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4155 *RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de modificar el artículo 52 del Convenio Colectivo de la Empresa «Totalfina España, Sociedad Anónima Unipersonal» (antes «Total España, Sociedad Anónima Unipersonal»).*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de modificar el artículo 52 del Convenio Colectivo de la Empresa «Totalfina España, Sociedad Anónima Unipersonal» (antes «Total España, Sociedad Anónima Unipersonal») (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 1995) (código de Convenio número 9009662), que fue suscrito con fecha 22 de enero de 2001, por la Comisión Mixta del Convenio, en la que están integradas la Dirección de la Empresa, el Comité de la Empresa y los Delegados de Personal, firmantes de dicho Convenio en representación de la empresa y 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 de la citada acta 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, 7 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA POR LA COMISIÓN MIXTA DE «TOTAL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL» DEL DÍA 22 DE ENERO DE 2001

Asistentes: Por parte de la Dirección de la Empresa: J. Pastor. Por parte de la representación de los trabajadores: C. Mora, C. Vidal y T. García. Secretario: M. Caballero.

Día: 11 de julio de 2000, a las doce horas.

Orden del día:

1. Modificación del artículo 52 del Convenio Colectivo de Total España.

La Comisión Mixta acuerda modificar el artículo 52 del Convenio Colectivo de Total España, el párrafo donde se especifica la composición de la Comisión Integradora, quedando redactado de la siguiente forma:

«La Comisión Integradora estará formada por seis miembros, los cuales serán designados de la siguiente forma:

Tres miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Madrid. Dos Delegados de Personal del Centro de Trabajo de Barcelona. El Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Valencia.

2. Incorporación de Celeste Miramunt.

Se acuerda la incorporación de Celeste Miramunt.

Finaliza la reunión a las catorce treinta horas.

4156 *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» (sociedad unipersonal).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» (sociedad unipersonal) (código de Convenio número 9009813), que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 2000, 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 del colectivo laboral afectado, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, 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, 8 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS DE GESTIÓN FINANCIERA DEL MEDITERRÁNEO Y SUS EMPLEADOS

1. Disposiciones generales.
2. Ingresos y clasificación profesional.
3. Retribuciones.
4. Movilidad funcional y geográfica.
5. Jornada, vacaciones, permisos y excedencias.
6. Régimen disciplinario.
7. Derecho Supletorio y Comisión Paritaria.
8. Disposición adicional.
9. Disposiciones finales.
10. Sumario.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (sociedad unipersonal); «Mediterráneo Correduría de Seguros, Sociedad Anónima», del Grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo y de Mediterráneo; «Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros»; «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Gestora de Fondos del Mediterráneo, SGIIC, Sociedad Anónima», y todo el personal a su servicio con vinculación laboral a aquéllas.

Asimismo, será 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 tres años y se extenderá desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. 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 1 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 los de las Entidades de Seguros y Reaseguros, los de los Agentes y Corredores de Seguros, los de las Entidades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, y los de Oficinas y Despachos.

En lo no previsto en el Convenio Colectivo se aplicará el Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

El Convenio Colectivo establece condiciones de trabajo que, en cómputo global y anual, se reconocen más beneficiosas que las establecidas por Convenios de ámbito territorial más amplio o de sector.

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.

CAPÍTULO II

Ingresos y clasificación profesionalArtículo 6. *Control sindical de la contratación.*

Se estará a las disposiciones generales en materia de contratación, control y participación sindical vigentes en cada momento

Artículo 7. *Período de prueba.*

Las incorporaciones 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.

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos y en las condiciones contemplados en la legislación laboral vigente en cada momento, por los períodos máximos permitidos en la Ley o, en su caso, Convenios Colectivos sectoriales de ámbito estatal o inferior si hubiera.

2. En cuanto al contrato de obra o servicio determinado, se consideran servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, a título meramente indicativo, los siguientes:

Tareas de organización administrativa y archivo.

Lanzamiento de un nuevo producto.

Campañas de promoción de un producto.

Acción comercial sobre un segmento determinado (por ejemplo, a consecuencia de cambios legislativos).

Apoyo y gestión en siniestros como consecuencia de fenómenos catastróficos.

Adaptación de los sistemas de información, gestión y contabilidad (por ejemplo, debido a cambios legislativos o tecnológicos).

Implementación de nuevas aplicaciones por incremento de negocios imprevistos.

Desarrollos informáticos a la medida.

Otras de similar naturaleza.

3. En cuanto a los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se fija como criterio general y se estima adecuada que la relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total del conjunto de las empresas que suscriben este convenio no supere el 50 por 100.

4. Los contratos formativos tendrán una duración máxima de dos años. Contrato en Prácticas: El salario será el 70 por 100 o el 80 por 100, durante el primero o segundo año, respectivamente, de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato para la Formación: El salario será, durante el primer año de contratación el 70 por 100 del salario base de Convenio y del 80 por 100 de dicho salario durante el segundo año

El período de prueba en estos contratos formativos será el establecido con carácter general en el Artículo 7 del presente Convenio.

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 al grupo profesional y nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos, 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 por 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 (iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando...), y podrá incluir distintas áreas funcionales.

2. Las áreas funcionales tienen la finalidad de ajustar la adscripción de los trabajadores a los grupos profesionales, previa idoneidad exigible.

3. Los criterios de definición de los puestos de trabajo, áreas funcionales y grupos profesionales serán siempre acomodados a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, sin posibilidad de discriminación alguna.

4. La movilidad funcional en el seno de las empresas del grupo se regula por los criterios del artículo 24 del Convenio, artículo 8.º del Acuerdo de Cobertura de Vacíos y los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Grupos Profesionales.*

Los empleados de las empresas se encuadran en los siguientes grupos profesionales:

Personal directivo: Es el que por sus conocimientos y experiencia profesional tiene atribuidas funciones directivas, o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Personal técnico: Es el que por la cualificación técnica de su puesto de trabajo, que incluye la titulación necesaria para el ejercicio del puesto cuando este lo requiera, realiza alguna de las siguientes funciones u otras similares de especial cualificación:

- Análisis actuarial.
- Análisis financiero de carteras de inversión.
- Profesionales del derecho.
- Análisis y programación informática.
- Gestión de carteras de inversión.
- Seguimiento y control de procesos.
- Registro contable de las operaciones.
- Promoción y venta de productos.
- Gestión de formación y calidad.
- Gestión de productos y siniestros.

La pertenencia a los grupos de Personal Directivo y Personal Técnico es de libre designación por parte de las Empresas, así como la modificación y cese en las funciones

Personal Administrativo: Es el que, poseyendo la formación suficiente, tiene atribuida la realización de tareas administrativas, aplicando los procedimientos o instrucciones recibidas de su superior.

Están incluidas en este grupo las funciones de atención y gestión telefónica, así como las de secretaría.

Personal Subalterno: Es el personal que tiene a su cargo la vigilancia y cualquier otro trabajo de carácter secundario que le sea ordenado, como la limpieza, conducción de vehículos, conserjería, etc.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 13. *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.
- B) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
- C) Complementos salariales.
- D) Incentivos por consecución de objetivos.
- E) Horas extraordinarias.

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

Artículo 14. *Sueldos.*

Los sueldos del personal, según su grupo profesional y nivel, serán los que figuran en la siguiente tabla:

Grupo profesional	Importes mensuales sueldo base — Pesetas
Dirección General:	
Director general	315.000
Personal directivo:	
Nivel 1	270.000
Nivel 2	255.000
Nivel 3	240.000
Personal técnico:	
Nivel 1	240.000
Nivel 2	225.000
Nivel 3	210.000
Nivel 4	190.000
Nivel 5	170.000
Nivel 6	140.000
Nivel 7	125.000
Nivel 8	110.000
Personal administrativo:	
Nivel 1	190.000
Nivel 2	170.000
Nivel 3	140.000
Nivel 4	125.000
Nivel 5	110.000

A partir del 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002, entrarán en vigor los de la tabla que resulte de aplicar, a la tabla salarial vigente, el IPC previsto por el Gobierno para 2002, con la regularización correspondiente en función del IPC general publicado correspondiente al año 2001. Y así sucesivamente para años posteriores, incluso en caso de prórroga tácita del Convenio.

Los anteriores sueldos, así como los complementos funcionales que puedan concederse, se establecen contemplando la realización de trabajo nocturno en los horarios y áreas descritos en el punto 4 del artículo 26 del Convenio.

Artículo 15. *Ascensos en los Grupos Profesionales Personal Técnico y Personal Administrativo.*

El Personal del Grupo profesional Administrativo, transcurridos tres años en un mismo nivel ascenderá al inmediatamente superior, hasta el límite del nivel 3.

El Personal del Grupo profesional Técnico, transcurridos tres años en un mismo nivel ascenderá al inmediatamente superior, hasta el límite del nivel 6.

Para acceder a estos ascensos el empleado deberá contar con un informe favorable de su responsable superior y no tener anotado ningún tipo de sanción en su expediente.

Artículo 16. *Aumentos por antigüedad.*

Las partes negociadoras de este Convenio han decidido, como en los anteriores Convenios Colectivos, y pactan la supresión y eliminación de aumentos por concepto de antigüedad y permanencia en la empresa.

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

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a una mensualidad del sueldo base y complementos correspondientes 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 pagas ordinarias de los meses de junio y diciembre.

Artículo 18. *Complementos Personales.*

Se respetan «ad personam» los complementos personales a que pudiera tener derecho cualquier empleado en virtud del anterior Convenio Colectivo o pacto con la empresa.

Artículo 19. *Retribución variable por consecución de objetivos.*

1. Los empleados, para estímulo de la producción y por el cumplimiento de los objetivos que para cada ejercicio pueda establecer la Dirección de las empresas, podrán percibir un incentivo, que se devengará durante el primer semestre del año siguiente, una vez aprobadas y auditadas las cuentas anuales.

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

Artículo 20. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. La Dirección de cada empresa podrá conceder complementos de puesto de trabajo. Estos complementos tendrán carácter funcional y estarán ligados al ejercicio de las funciones asignadas en el grupo profesional, pudiendo ser compensados y absorbidos en todo caso con cualquier otra mejora obtenida por vía legal o convencional, y eliminados en el momento del cese en las funciones por las que fue concedido.

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.

2. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el subapartado B) 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.*

Los gastos producidos con motivo de los desplazamientos necesarios para la realización de la actividad ordinaria en población distinta a la del centro de trabajo habitual o lugar de residencia del empleado, así como los producidos por desplazamiento temporales que exijan cambio de residencia, serán reembolsados por las empresas.

El reembolso de los gastos, se producirá mediante la devolución de los gastos efectivamente producidos y debidamente justificados o mediante el pago de dietas.

El importe de las dietas se corresponderán con las cuantías exceptuadas de gravamen a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En caso de optar por el reembolso de gastos, los mismos no podrán superar los importes previstos para dietas.

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*».

CAPÍTULO 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.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional de pertenencia 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 e imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación excepcional a los representantes de los trabajadores.

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

4. La realización de funciones superiores no dará en ningún caso derecho al empleado para reclamar el ascenso al nivel superior.

5. Se podrán realizar traslados temporales o definitivos entre las diferentes empresas que componen el Grupo, siendo de aplicación lo previsto en los apartados anteriores.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados.—Las empresas del Grupo tienen la facultad de 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.—Las empresas podrán, por las mismas causas justificativas, 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.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, permisos y excedenciasArtículo 26. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo será de 1.771 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas, a criterio de la empresa, 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.

Las modificaciones en la distribución de la jornada (horarios de trabajo vigentes en cada momento), deberá ser notificada por la Empresa con una antelación mínima de quince días.

2. 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, salvo las excepciones que se indican en este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los puntos anteriores, el horario normal de las empresas, con las excepciones indicadas en el apartado 4, será el siguiente:

Del 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a viernes de ocho a quince horas.

Del 1 de octubre al 31 de mayo, los lunes, martes, miércoles y viernes de ocho a quince horas, y los jueves de ocho a catorce treinta y de catorce treinta a veinte horas.

Hasta alcanzar la jornada máxima anual (1.771 horas), la empresa, salvando las limitaciones legales en materia de jornada, distribuirá la diferencia de manera que le permita atender de forma mas adecuada sus necesidades de servicio, preavisando al trabajador con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

4. El personal que en cualquier momento esté adscrito al Centro de Tramitación de Siniestros continuara realizando, como hasta ahora, los turnos de trabajo establecidos por la empresa, los cuales podrán ser rotatorios con una distribución irregular de la jornada, enmarcándose en una franja horaria que abarque desde las ocho a las veinte horas de cada día laborable, observándose en todo momento, la jornada y período máximo de descanso establecido en el presente Convenio.

El personal que en cualquier momento esté adscrito a las áreas de Administración y de Gestión de Carteras en cualquiera de las empresas, continuara realizando, como hasta ahora, los turnos de trabajo establecidos por la empresa, los cuales podrán ser rotatorios con una distribución irregular de la jornada, enmarcándose en una franja horaria que abarque desde las siete a las veinticuatro horas de cada día laborable, incluyendo las festividades locales y autonómicas, observándose en todo momento, la jornada y período máximo de descanso establecido en el presente Convenio.

Artículo 27. *Permisos.*

1. 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, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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 su jornada 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 o sensorial, 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias que surjan se resolverán por la jurisdicción competente.

7. Una vez agotado el permiso establecido por nacimiento de hijos o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el empleado tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin derecho a retribución una vez agotado el derecho remunerado allí establecido.

8. 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, salvo el primero, 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.

Artículo 28. *Vacaciones anuales.*

El período anual de vacaciones tendrá una duración de veinticuatro días laborales para todo el personal, teniendo, a tales efectos, el Sábado la consideración de festivo.

El plan de vacaciones se fijará por cada empresa, intentando armonizar los intereses de los empleados con las necesidades de producción y organización.

Dicho plan se establecerá procurando que el disfrute de las vacaciones sea de forma ininterrumpida y en el periodo del año de menor actividad de la empresa.

Los empleados 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, o en los supuestos de acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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.

En lo aquí no previsto es de aplicación el artículo 46.3) del Estatuto de los Trabajadores.

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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas e incumplimientos laborales.*

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. Subsidiariamente será de aplicación el artículo 18 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

4. En cualquier caso, 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.*

La empresa atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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, o traslado forzoso por un plazo máximo de dos años.
3. Por faltas muy graves, se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo, de tres meses y un día a seis meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta, o despido disciplinario.

CAPÍTULO VII

Derecho Supletorio y Comisión Paritaria

Artículo 32. *Derecho Supletorio.*

En lo no dispuesto en este Convenio se estará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo de Cobertura de Vacíos 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 su interpretación y aplicación, a las que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, excepto en los casos o litigios de carácter individual.

2. 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, en número máximo de dos, que actuarán en tal caso con voz y sin voto.

3. 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 aplicación del Convenio.

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 adoptara por mayoría simple de sus miembros. Si no se obtuviese la mayoría simple se someterá la cuestión a arbitraje al amparo de la normativa vigente en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales a efectos de la administración del arbitraje.

Artículo 34. *Seguridad y Salud.*

Quedan nombrados Delegados de Prevención los que sean Delegados de Personal de cada una de las empresas afectadas por el Convenio, que actuarán colegiadamente formando, la persona que designe el Grupo, la Comisión de Seguridad y Salud cuya convocatoria se hará a iniciativa de cualquiera de los Delegados de Personal y cuyas decisiones se adoptarán por mayoría simple; siendo sus competencias las del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición adicional primera. *Equiparación de sueldos base en función de los niveles profesionales.*

1. Las categorías profesionales recogidas en el Convenio Colectivo suscrito con anterioridad al presente Convenio Colectivo, se equiparán, a efectos de la tabla salarial recogida en el artículo 14, como sigue:

Funciones profesionales	
Convenio anterior	Convenio actual
Jefes de primera	Director general.
Jefes de segunda	Personal directivo (nivel 1).
Jefes de tercera	Personal directivo (nivel 3).
	Personal técnico (nivel 1).
Oficiales de primera	Personal técnico (nivel 2).

Funciones profesionales	
Convenio anterior	Convenio actual
Oficiales de segunda	Personal técnico (nivel 4).
Oficiales de tercera	Personal administrativo (nivel 1).
Auxiliar administrativo	Personal técnico (nivel 5).
Personal subalterno	Personal administrativo (nivel 2).
	Personal técnico (nivel 8).
	Personal subalterno.

2. Las diferencias salariales hasta alcanzar el salario que actualmente está percibiendo el personal, producto de los complementos de puesto de trabajo existentes en el anterior convenio colectivo, continuarán teniendo la misma consideración y tratamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 20.

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 adicional segunda. *Día del Seguro.*

El día 14 de mayo, festividad del seguro, queda absorbido dentro del cómputo de vacaciones anuales.

Disposición adicional tercera. *Seguro Colectivo de Vida.*

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 permanente absoluta para todo trabajo, por capital para todas las categorías laborales de 10.000.000 de pesetas. Este seguro temporal tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (20.000.000 de pesetas) en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo por accidente común o laboral.

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

Disposición adicional cuarta. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, las empresas abonarán a sus empleados la diferencia entre la prestación que éstos reciben 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. A partir del segundo año la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 por 100 del salario.

4157

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9010982), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2000, 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 afectados 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, 8 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA «OMBUDS SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, tanto a los actuales centros de trabajo como a aquellos otros que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales, quedando exceptuado de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección, en que se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

«Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» tiene por objeto la prestación y/o desarrollo de los siguientes servicios y actividades:

Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por conserjes y personal análogo.

En general, la comprobación y control de estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

La prestación de toda clase de servicios de recepción de personas, conserjería, jardinería, transporte de paquetes y mensajes, mantenimiento técnico de instalaciones de viviendas y locales de negocios, y su reparación, limpieza y conservación, y similares.

Asimismo, las actividades que sean inherentes, derivadas o complementarias de cuanto antecede.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, si bien, los efectos económicos del mismo se iniciarán el día 1 de enero de 2001, y sin que, en ningún caso, tengan carácter retroactivo.

Artículo 5. *Prórrogas y denuncias.*

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, en cuanto no sea denunciado por las partes. La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes con un mínimo de tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia, y con comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras unilateralmente