Salario base de Grupo: 2,5 por 100.

Artículo 26, del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima».

Para el año 2001 el incremento será un punto por encima del IPC real establecido por el INE durante el año 2001 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará desde el 1 de febrero de 2001, el 0,5 por 100 puntos por encima del IPC previsto por el gobierno para ese año.

En consecuencia, los nuevos importes salariales resultantes de la aplicación del incremento, son los siguientes:

Grupos	Anual	Hora
Grupo I	1.594.744	893,91
Grupo II	1.706.376	956,48
Grupo III	1.825.816	1.023,43
Grupo IV	1.953.628,4	1.095,08

Segundo.—Facultad a don Jean Christophe Garbino para que realice las gestiones y trámites precisos en orden al depósito, registro y publicación de lo aquí acordado.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente Acta que, una vez leída, que, en prueba de conformidad, es firmada por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

11022 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274 (código de Convenio número 9013352), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 10 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «IBERMUTUAMUR»

Representación de la Mutua:

Don Jacinto Berzosa Revilla.
Don Germán Crespo Ruano.
Don Juan José Martínez López.

Representación del Personal:

Don Santiago Godoy Santana.
Don Ángel Muñoz Sacristán.
Don Oswaldo Font García.
Don Francisco Molina Sánchez.
Don Juan Fco. Insausti Macarrón.
Doña Crescencia Antón Alfonso.
Doña Lourdes Serrano Peña.
Don Francisco Aguilar Lorenzo.
Don José Valentín Gordillo.
Don Joaquín Macario Cantabella.
Don José Alemán Saura.
Don Sergio Guerrero Sánchez.

Delegaciones sindicales:

Doña M.ª Victoria Pascual Sempere, CC.OO.
Don Luis Canora Sánchez, CC.OO.
Don Rafael Cabello Andrés, UGT.
Don José María Marín Cuello UGT.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo nace de la voluntad de las partes de unificar el régimen de relaciones laborales de «Ibermutuamur», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, entidad nacida de la fusión de Ibermutua y Mutuamur, aprobada, con efecto 31 de diciembre de 1997, por Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En consecuencia, la normativa laboral que regirá en adelante las relaciones de la Mutua con las de sus empleados está recogida en el Convenio Colectivo que suscriben una y otra representación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

El presente Convenio afecta y obliga a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, sin más excepciones que aquellas personas que, por razón de sus actividades, están excluidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido (TRET), aprobado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y/o por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos IIbermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, así como en los que en el futuro se establezcan dentro del territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 1999 hasta el día 31 de diciembre del año 2002.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, éste, al término del ámbito temporal señalado, se prorrogará automáticamente por anualidades sucesivas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada con las formalidades que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes estén legitimados para negociar conforme el artículo 87 de dicho Estatuto y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se alcance el nuevo acuerdo, subsistirá el contenido normativo del mismo en los términos que se desprenden de su propia regulación, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del TRET.

Artículo 4. *Compensación y absorción de mejoras.*

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 las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Mutua, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. De igual modo, las condiciones resultantes de la aplicación de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por otras que, por disposición legal o Convenio Colectivo, estén establecidas o puedan establecerse en un futuro, y que, en su conjunto y cómputo anual, superen aquéllas.

3. Aquellos empleados que tuvieran reconocidas condiciones, que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los empleados del mismo grupo y nivel profesional, serán respetadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas como consecuencia de la aplicación de disposiciones legales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el 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 laborales, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, deberá ser revisada y reconsiderada en su integridad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. *Coordinación normativa y fuentes de la relación laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen la regulación de las relaciones laborales por el TRET y Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las modificaciones y mejoras que se establecen a continuación.

Artículo 7. *Comisión Mixta-Paritaria.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria-Mixta, cuyas funciones alcanzarán a la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por seis vocales, de los cuales tres representarán a la empresa y los otros tres que representarán a sus empleados, serán miembros del Comité Intercentros.

Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta-Paritaria, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se le planteen a la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos. Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se notifique a la misma aquélla, a partir de tal reunión, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de dos meses para evacuar su acuerdo o decisión, entendiéndose que transcurrido dicho plazo sin haberse emitido un acuerdo o decisión, el trámite se considerará agotado y sin efecto.

Producido el acuerdo o transcurrido el plazo para adoptarse el mismo, las partes, podrán utilizar las vías administrativas o judiciales según procedan.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 8. *Jornada de trabajo y su distribución.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una jornada máxima anual de mil quinientas ochenta y ocho horas de trabajo efectivo. El horario será de ocho a quince quince horas, de lunes a viernes.

2. El personal ya contratado o que lo sea en un futuro con jornada en cómputo anual distinta a la indicada, se atendrá, en todo caso, a lo pactado en su contrato individual, que no superará la jornada anual establecida.

3. Los horarios hoy establecidos en cada Centro se respetarán, asimismo, en sus propios términos. Todo ello, sin perjuicio de su modificación, cumplidos los trámites reglamentarios, si existiesen causas que así la justificasen.

4. El personal que, excepcionalmente, y por razones técnicas y organizativas, esté obligado a trabajar durante los días previstos, bien como fiesta laboral en el calendario oficial y los días 24 y 31 de diciembre, será resarcido, a su elección, o con el doble del tiempo de descanso compensatorio, o percibiendo los salarios correspondientes a las jornadas trabajadas, incrementados en un cien por cien.

El contenido del párrafo anterior no afectará al personal que, contractualmente, esté obligado a prestar sus servicios en régimen de turnos cualquiera que sea el carácter de las fechas en que le corresponda desarrollar aquéllos.

5. En 1999, los viernes comprendidos entre el 1 de septiembre y 31 de diciembre la jornada diaria será de ocho a quince horas para el personal que realiza jornada de 8 a 15,15 horas. En el año 2.000, para el mismo grupo de personal la jornada diaria de 15 de junio a 15 de septiembre será de ocho a quince horas. En el año 2001 la jornada diaria será de ocho a quince horas durante el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, para dicho grupo de personal.

A la misma reducción y durante los períodos señalados tendrán derecho aquellos empleados que, con horarios distintos, realizan la jornada máxima anual y diaria establecida.

Artículo 9. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de veintitrés días laborables, que podrá ser fraccionado en dos períodos a petición del interesado, siempre y cuando al menos quince días sean disfrutados de forma ininterrumpida dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

2. El período o períodos para el disfrute de vacaciones se fijará mediante la elaboración de un calendario por centros de trabajo, de tal modo que la atención a las necesidades de los distintos y diferenciados servicios de la Mutua resulten en todo momento garantizadas. Dicho calendario se establecerá y publicará dentro del primer cuatrimestre de cada año.

3. El personal que ingrese con posterioridad al 1 de enero tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses previstos de trabajo dentro del año natural, computándose como mes completo la fracción del mismo.

4. Si durante el disfrute del período vacacional, el trabajador es hospitalizado dicho período se interrumpirá durante el tiempo que dure la hospitalización.

5. Las vacaciones, que no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral, se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan.

Artículo 10. *Festividad del Seguro.*

Previo acuerdo con la Dirección de la empresa, su disfrute se podrá trasladar a fecha distinta a la establecida (14 de mayo), siempre y cuando el servicio esté debidamente garantizado. La petición de disfrute en día diferente se realizará, al menos, con una semana de antelación.

Artículo 11. *Días de libre disposición.*

Todos los trabajadores de la entidad afectados por el presente Convenio tendrán derecho cada año, para atender asuntos propios, a cuatro días de libre disposición que podrán disfrutar, previa solicitud, con una antelación mínima de cinco días laborales. Cuando la solicitud de estos días venga determinada por una urgencia, no prevista en los casos de permisos reglamentarios, no será necesario solicitar el permiso con la referida antelación de cinco días. No obstante, el trabajador procurará, en todo caso, que la comunicación se realice con la máxima antelación posible.

Los días de libre disposición no podrán ser acumulados a las vacaciones de verano, tanto en el supuesto de que se disfruten de una sola vez o en períodos fraccionados.

CAPÍTULO III

Permisos y excedencias

Artículo 12. *Permisos.*

1. El trabajador tendrá derecho a los permisos retribuidos regulados en el Convenio General del Seguro, previo aviso y justificación, con los límites y en las circunstancias, en su caso, fijados a continuación:

a) Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave del cónyuge e hijos: Cinco días naturales.

b) Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave de ascendientes y colaterales hasta el segundo grado: Tres días naturales. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite desplazarse a provincia distinta de la de su residencia, la ausencia podrá ser hasta de cinco días.

c) Por maternidad, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso complementario hasta alcanzar dieciocho semanas.

2. Sin derecho a retribución, el trabajador podrá solicitar permiso en los términos y circunstancias siguientes:

a) Hasta tres meses, en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos y enfermedad grave de familiares de primer grado.

b) Hasta seis meses, por traslado de cónyuge que implique cambio de residencia fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

c) Para resolver asuntos propios debidamente justificados, todos los trabajadores fijos podrán solicitar permiso sin sueldo, no superior a nueve meses.

3. Asimismo, sin derecho a retribución, el trabajador podrá solicitar permiso por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o hijos. En tales casos, el trabajador aportará justificante expedido por el facultativo competente para ello.

Artículo 13. *Excedencias.*

En materia de excedencias se estará a lo establecido en el Convenio General de Seguros, si bien en el supuesto de maternidad podrá solicitarse una de carácter especial hasta de tres años. El reingreso será inmediato, siempre que la persona interesada así lo solicite por escrito con una antelación de, al menos, dos meses.

Para ejercitar este derecho, será preceptivo solicitarla antes de finalizar el período de descanso recogido en el artículo 11.1.c).

CAPÍTULO IV

Vacantes y puestos de nueva creación

Artículo 14. *Vacantes, puestos de nueva creación y sustituciones.*

1. La empresa anunciará a sus trabajadores, mediante aviso público insertado en los tablones de anuncios, las vacantes y los puestos de nueva creación, expresando las condiciones requeridas para acceder a su desempeño.

2. Los empleados con interés en el traslado a provincia, centro de trabajo o departamento distinto al de su actual destino, notificarán tal pretensión a la Dirección de personal de la empresa.

3. Para la cobertura de los puestos de trabajo que resulten vacantes en la plantilla de la empresa, bien sea por cese, o bien por ser de nueva creación, se recurrirá, prioritariamente, a los empleados que, dentro del mismo grupo o nivel profesional, así lo hubieran solicitado.

4. Las plazas vacantes o de nueva creación que no resulten cubiertas mediante el procedimiento de traslado anteriormente previsto, podrán ser objeto de cobertura mediante la promoción interna del personal de la plantilla.

5. Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, la cobertura de las vacantes y puestos de trabajo de nueva creación, pertenecientes al Grupo 1 de los contemplados en el sistema de clasificación profesional, será facultad discrecional de la Dirección General, cuando se trate de puestos de especial responsabilidad, procurando siempre que ello sea posible, que la elección se realice con personal de la propia Entidad, en la medida que el mismo reúna las condiciones adecuadas a tal puesto de trabajo.

6. Cuando se trate de sustituciones de puestos de trabajo por período superior a seis meses, se atenderán las mismas, preferentemente, mediante personal vinculado a la entidad por relación laboral, cualquiera que sea la modalidad de ésta.

7. La entidad se compromete a hacer efectivas las previsiones contempladas en el vigente ordenamiento jurídico en orden a la integración en la vida laboral de las personas minusválidas.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 15. *Conceptos retributivos.*

1. Para cada grupo y nivel se establece un sueldo en cómputo anual, cuya tabla figura en el anexo I.

2. Los importes salariales de cada nivel comprenden el sueldo base y complemento por experiencia fijados en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal vigente en cada momento, así como el complemento salarial cuya denominación en adelante será de Plus Convenio.

Lo regulado en el artículo 4 del presente Convenio es expresamente aplicable al contenido del párrafo anterior.

3. El Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Inspección, de puesto específico e incentivos se mantienen como otros conceptos retributivos, configurados con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia definición.

Artículo 16. *Revisión salarial.*

1. Condiciones económicas para 1999.

1.1 Las condiciones individuales acreditadas al 31 de diciembre de 1998 se incrementarán en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que le sustituya.

1.2 Complementariamente se garantiza un incremento del 30 por 100 del IPC real siempre que las reservas obligatorias de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274 se mantengan dotadas en su nivel legal máximo.

2. Condiciones económicas para los años 2000 y 2001.

2.1 Para cada uno de los años 2000 y 2001 se establece un incremento del IPC real correspondiente a cada uno de los años naturales y en relación con las retribuciones acreditadas individualmente el año inmediatamente anterior.

2.2 Asimismo, complementariamente para cada uno de los años dicho IPC se incrementará en un 10 por 100 en idénticas condiciones. Es decir, siempre que las reservas obligatorias de la Mutua se mantengan dotadas en su nivel legal máximo.

3. A efectos de su aplicación práctica cada uno de los años se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, incrementado con los porcentajes que para cada uno de ellos se señala.

Una vez conocidos los datos reales de cada año, se liquidarán o compensarán las diferencias por exceso respecto del incremento pactado y serán abonadas de una sola vez.

4. Las condiciones económicas para 2002 serán objeto de negociación.

Artículo 17. *Sistema de abono de las retribuciones.*

Los empleados que todavía vienen percibiendo su retribución anual en las 17 pagas correspondientes al sistema previsto en el Convenio General de Seguros como alternativo de la participación en primas, podrán optar por percibirlas en doce mensualidades o catorce pagas, prorrateándose las correspondientes pagas entre las resultantes de la modalidad elegida.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales y de previsión

Artículo 18. *Préstamos.*

1. Se dota un fondo de 60 millones destinado a atender distintas necesidades extraordinarias de los empleados de la empresa, debidamente justificadas, fijándose unos topes máximos para cada uno de los conceptos:

1.1 Por gastos de enfermedad grave: 1.000.000 de pesetas.
1.2 Por adquisición de primera vivienda: 1.000.000 de pesetas.
1.3 Por arreglo de vivienda habitual: 800.000 pesetas.
1.4 Por vehículo necesario para el trabajo: 900.000 pesetas.
1.5 Por vehículo propio: 600.000 pesetas.

2. Los préstamos no devengarán interés alguno, si bien su regulación fiscal se acomodará a lo dispuesto por la normativa legal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

3. La amortización será mensual con un límite de un año en el supuesto de vehículo propio y de, como máximo, veinticuatro meses para los restantes.

4. Para cuidar el riguroso cumplimiento e interpretación de las normas que regulan esta materia, se mantiene la comisión integrada por tres miembros en representación de la Dirección y tres del personal, uno de los cuales tendrá la condición de representante en la Junta Directiva.

5. Otros supuestos de casos graves no previstos serán valorados por la Comisión, que elaborará propuesta no vinculante a la Dirección de la entidad.

Artículo 19. *Anticipos.*

El personal podrá solicitar anticipo sobre los devengos en el momento de la petición, amortizándose con la mensualidad o paga extraordinaria a la que se refiera.

Artículo 20. *Seguro de vida.*

1. La entidad asume a su cargo el mantenimiento de la póliza de Seguro de Grupo de Vida con la modalidad de renovable anualmente, con un capital base de 8 millones de pesetas.

2. Garantías cubiertas y capitales: Por fallecimiento, un capital de 8 millones de pesetas. Será doble si aquél se produce por accidente y triple si el accidente es de circulación.

En caso de incapacidad total el capital asegurado será el que determine en cada momento el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros.

En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, el capital asegurado equivaldrá a la diferencia existente entre el capital base y el que se refiere en el párrafo anterior.

Artículo 21. *Subvención comidas.*

La cuantía asignada por este concepto y la regulación específica afectará, en su caso, al personal que a petición de la empresa deba desarrollar su jornada de trabajo fuera de su horario habitual, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa.

Artículo 22. *Premio a la permanencia.*

Para los empleados que alcancen veinticinco años de servicio efectivo en la Entidad, se establece un premio en cuantía a tanto alzado de 175.000 pesetas brutas u obsequio equivalente.

Artículo 23. *Gratificación por matrimonio.*

Por matrimonio se mantiene la gratificación por un importe equivalente al devengo de una mensualidad y media del salario establecido a nivel individual.

Artículo 24. *Ayuda de estudios.*

Previa justificación documental, se abonarán los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas aprobadas cuando el empleado realice estudios de grado medio o superior en centros oficiales, públicos o privados, reconocidos por el MEC.

El importe de tal ayuda alcanzará, como máximo, aquel que por tasas de matrícula esté previsto para dichos estudios en la enseñanza pública oficialmente reconocida.

Artículo 25. *Situaciones de invalidez.*

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad común, le sea reconocida una invalidez en grado de incapacidad permanente total, podrá, a su elección, optar por la continuidad en la entidad en un puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades hasta alcanzar la edad legal mínima de la jubilación.

En tales situaciones se aplicará el salario fijado para el puesto de trabajo de nueva ocupación.

CAPÍTULO VII

Otras condiciones

Artículo 26. *Gastos de viaje y locomoción.*

1. Para atender los gastos de manutención, documentalmente justificados, se fija la cuantía máxima de 5.000 pesetas/día, cuando el empleado esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual y/o el viaje requiera la realización de las dos comidas principales, es decir, almuerzo y cena.

Cuando sea una de ellas la que necesariamente deba realizar, se aplicarán los importes máximos de 3.000 pesetas para la comida y 2.000 pesetas para la cena, también con la correspondiente justificación.

Las cuantías fijadas serán revisadas en los años 2000 y 2001 con el IPC previsto para cada uno de los mismos.

2. El alojamiento será facilitado por y a cargo de la empresa a todo el personal que esté obligado a viajar por razones de servicio.

3. El desplazamiento con vehículo propio efectuado en comisión de servicio se abonará a razón de 37 pesetas/kilómetro durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2000. Con efecto 1 de enero de 2001 se abonará a razón de 38,5 pesetas/kilómetro. Su regulación fiscal se acomodará, asimismo, a lo establecido por la normativa vigente. Alternativamente, podrá optarse por el importe excluido de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 27. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Se estará a lo previsto en la Ley de Riesgos Laborales, si bien se conviene en impulsar el desarrollo de toda la normativa que regula la prevención técnica y vigilancia de la salud a través de los Comités y/o Delegados de Prevención responsables en cada uno de los Centros.

Dentro del marco establecido por el Reglamento y disposiciones de desarrollo de la citada Ley y las competencias de las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, valiéndose de sus medios, la Mutua atenderá y/o tutelará la salud de sus empleados.

Artículo 28. *Política de formación profesional.*

Con la finalidad de promover el desarrollo personal y profesional de los empleados, una y otra representación suscriben el contenido del II Acuerdo Sectorial de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 1996.

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 29. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Los órganos de representación de los trabajadores de Ibermutuamur son Comité Intercentros, Comité de Empresa, Delegado de Personal Secciones Sindicales y Delegados sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa son las reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, TRET y Convenio General de Seguros y Reaseguros.

Artículo 30. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el máximo órgano de representación de los trabajadores ante la empresa para todos aquellos asuntos que afectan a los centros de trabajo.

Artículo 31. *Asambleas.*

Los trabajadores de Ibermutuamur tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo reconocidas por las disposiciones legales, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por las mismas.

Disposición final.

Las partes firmantes acuerdan durante la vigencia del presente Convenio la no aplicación del contenido del artículo 57, B) del Convenio Colectivo General de Seguros denominado Premio de Jubilación. Denunciado el mismo y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo sobre dicha disposición, ésta perderá su vigencia normativa y obligacional.

ANEXO I

Año 1999

Grupo profesional	Niveles retributivos	Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
I	1	Director médico. Jefes superiores. Jefe Servicios Sanitarios.	267.000	4.539.000
	2	Cirujano-Traumatólogo. Médico especialista. Subjefes superiores. Titulado de cinco o más años.	222.000	3.774.000
	3	Médico Medicina Laboral. Personal Técnico titulado superior. Analista. Jefe de Sección. Titulados tercer y cuarto año. Subjefes de Sección.	190.000	3.230.000

Grupo profesional	Niveles retributivos	Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
II	4	Analistas Programadores. Titulados de primer y segundo año. Fisioterapeuta. DUE-ATS. Terapeuta ocupacional. Asistente social. Personal técnico-titulado grado medio. Jefe de Negociado. Subjefes de Negociado. Técnico en Prevención nivel superior.	162.000	2.754.000
	5	Programador de primera. Operador de consola. Perforistas de primera. Inspectores. Oficiales de primera.	141.000	2.397.000
	6	Personal auxiliar técnico. Programador de segunda. Preparadores. Perforistas de segunda. Operadores de periférico. Inspectores de segunda. Oficiales de segunda. Conserjes. Auxiliar adtvos. de diez o más años. Técnico Prevención nivel intermedio.	121.000	2.057.000
III	7	Conductores de ambulancia. Auxiliares sanitarios. Oficial de oficio. Responsable de Mantenimiento.	105.500	1.793.500
	8	Auxiliares de menos de diez años. Ordenanza. Limpiadores. Celadores o mozo. Ayudantes y Auxiliares de oficio. Personal cocina, comedor o cafetería.	93.000	1.581.000
IV	9	Personal de nuevo ingreso.	81.500	1.385.000
	10	Personal de nuevo ingreso.	73.000	1.241.000

11023 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009592), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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, 10 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

Ámbito Territorial.—El presente convenio colectivo será de aplicación a la Empresa «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima» en todo el territorio del Estado español.

Ámbito personal.—Los preceptos contenidos en este convenio afectan a todos los trabajadores de «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima» sin exclusión alguna.

Ámbito funcional.—Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo, en el ámbito personal y territorial anteriormente mencionado, que se desarrollan en el marco del objeto social de la Empresa consistente en la gestión de cooperativas de viviendas y la promoción inmobiliaria.

CAPÍTULO II

Vigencia, duración y revisión o denuncia

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2001.

Artículo 3. *Duración.*

La duración del acuerdo será de dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2.002, siendo prorrogable tácitamente año a año, salvo acuerdo entre las partes, siendo objeto de negociación todos los puntos que las partes soliciten.

Artículo 4. *Revisión y denuncia.*

Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo con una antelación mínima de tres meses antes de su fecha de extinción, por telegrama o cualesquiera otro medio fehaciente.

El escrito de denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes de este acuerdo.

CAPÍTULO III

Vinculación y garantías personales

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del acuerdo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6. *Períodos de prueba.*

Se aplicarán como períodos de pruebas los legalmente vigentes en cada momento.

Los períodos de incapacidad temporal no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones, jornada, vacaciones y permisos

Artículo 7. *Retribuciones.*

Año 2001.—El incremento salarial para el año 2001 será del 2,5 por 100.

Dicho criterio de revisión se aplicará a todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo de 1994-5, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1995, así mismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido Convenio.

Cláusula de revisión: Se establece una cláusula de revisión salarial para el supuesto en que la inflación oficial a 31 de diciembre de 2001 supere el 2 por 100. En este caso, la empresa abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001, la diferencia salarial resultante.