

# CONVENIO COLECTIVO XERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA AS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO (Anos 2004 a 2007)<sup>1</sup>

## CAPÍTULO PRIMEIRO

### Disposicións xerais

#### Artigo 1.º *Ámbito funcional e persoal de aplicación.*

Este Convenio Xeral será de aplicación ás relacións laborais das Entidades Aseguradoras e Reaseguradoras, así como aos Corredores de Reaseguros e ás Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social, todos eles definidos conforme á súa lexislación específica.

#### Exclusións:

1. Este Convenio Xeral non será de aplicación ás actividades e relacións comprendidas nalgún dos supostos contemplados no artigo 1.º, n.º 3, da Lei do Estatuto dos Traballadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo (TRET).

2. Quedan tamén excluídas da aplicación deste Convenio as relacións a que se refire o artigo 2.º do citado TRET, e de forma expresa as seguintes persoas e actividades:

a) Os mediadores de seguros privados e as súas auxiliares, calquera que fose a denominación ou forma xurídica duns e outros, sometidos á Lei de Mediación de Seguros Privados, Lei 9/1992, do 30 de abril, así como os empregados que estes puidesen ter ao seu servizo.

b) A actividade mercantil de mediación que, conforme á Lei de Mediación de Seguros Privados, poidan desenvolver con tal carácter os empregados das Entidades aseguradoras a favor da Empresa da que dependen, e a compensación que desta se puidese derivar.

c) As persoas ou actividades vinculadas ás Empresas incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio por relación de prestación de servizos de natureza mercantil ou civil, como poden ser, entre outras, os peritos taxadores de seguros, comisarios e liquidadores de avarías ou cobradores.

d) As persoas que desempeñen funcións de alta dirección e responsabilidade suxeitas ao ámbito de aplicación do Real Decreto 1382/1985, a non ser que por estas se tivese pactado coa Empresa que este Convenio Xeral lles sexa aplicábel.

#### Art. 2.º *Ámbito territorial*

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español.

#### Art. 3.º *Ámbito temporal*

1. Duración. A duración xeral deste Convenio será de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2007, coas salvidades e efectos específicos que se establecen para materias determinadas nas correspondentes normas do Convenio.

---

<sup>1</sup> Publicado no BOE núm. 279, do 19 de novembro de 2004.

2. Vixencia. Este Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE), e manterá a súa vixencia xeral até o 31 de decembro de 2007, salvo naquelas materias para as que dispoña unha vixencia distinta.

3. Prórroga e denuncias. Ao finalizar o prazo de vixencia establecido no parágrafo anterior, o 31 de decembro de 2007, o Convenio Xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia, coas formalidades que prevén o artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, por quen están lexitimados para negociar conforme ao artigo 87 do devandito Estatuto.

A denuncia, nos termos expresados, terá que se producir cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento normal ou de calquera das súas prórrogas.

Denunciado o Convenio e até que non se logre acordo expreso, para os efectos previstos no artigo 86.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo nos termos que se desprenden da súa propia regulación.

*Art. 4.º Compensación, absorción e condicións máis beneficiosas.*

1. As retribucións e condicións contidas neste Convenio Xeral, avaliadas no seu conxunto e cómputo anual, poderán compensar, até onde alcancen, as retribucións e melloras que sobre os mínimos viñesen na actualidade satisfacendo as empresas, calquera que sexa o motivo, denominación, forma ou natureza das devanditas retribucións e melloras, avaliadas tamén no seu conxunto e cómputo anual, salvo que expresamente fosen cualificadas de inabsorbíbeis.

2. As condicións resultantes deste Convenio absorberán até onde alcancen, calquera outras que por disposición legal, regulamentaria, convencional ou paccionada, poidan establecerse no futuro e que no seu conxunto e cómputo anual superen aquelas.

3. Aquelas empresas que teñan establecidas melloras aos seus traballadores que examinadas no seu conxunto e cómputo anual superen ás que resulten por aplicación deste Convenio, virán obrigadas a respectalas no devandito conxunto e cómputo anual, de forma que este non se vexa prexudicado pola compensación ou absorción que puidese ter lugar.

*Art. 5.º Vinculación á totalidade.*

As condicións deste Convenio Xeral forman un todo orgánico e indivisíbel e, para efectos da súa aplicación, serán consideradas globalmente, asumindo as partes o seu cumprimento con vinculación á totalidade do mesmo.

No suposto de que a autoridade ou xurisdición laboral, en uso das facultades que lle son propias, non aprobase ou resolverse deixar sen efecto algunha das cláusulas deste Convenio, este deberá ser revisado e reconsiderarse na súa integridade se algunha das partes así o requirise, expresamente.

*Art. 6.º Coordinación normativa.*

No non previsto polo articulado deste Convenio será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais Disposicións Xerais que resulten de aplicación.

*Art. 7.º Articulación da negociación colectiva.*

1. En desenvolvemento dos artigos 83 e 84 do TRET, establécense a continuación as pautas ou criterios con base nos cales queda fixada a estrutura da negociación colectiva no Sector.

2. Como regra xeral, as regulacións contidas neste Convenio Xeral teñen o carácter de norma mínima de dereito necesario, salvo naquelas nas que exista remisión a outros ámbitos de negociación. Nestes supostos haberá que estar ao carácter, contidos e alcance con que estea contemplada a remisión.

3. Naquelas materias en que así se establece expresamente, este Convenio terá carácter de norma exclusiva e excluínte, en atención á súa singular natureza. En todo caso teñen esta consideración de materias non negociábeis en ámbitos inferiores, o período de proba, as modalidades de contratación, os grupos profesionais, a ordenación xurídica de faltas e sancións, as normas mínimas en materia de seguridade e saúde no traballo e mobilidade xeográfica.

## CAPÍTULO II

### **Organización do traballo, produtividade, calidade e eficiencia**

*Art. 8.º Organización do traballo.*

1. A organización do traballo, de acordo co establecido neste Convenio e de conformidade coa lexislación vixente, é facultade da Dirección da Empresa.

A organización do traballo ten como fin a consecución duns niveis óptimos de produtividade, eficiencia, calidade e de condicións de traballo nas empresas do Sector.

A consecución destes fins posibilitase sobre a base dunha actitude activa e responsábel das partes integrantes: Dirección e traballadores.

Os sistemas de organización do traballo e as súas modificacións complementaranse, para a súa eficacia, con políticas de formación adecuadas.

2. Cando dúas ou máis empresas afectadas por este Convenio se organicen de forma que a maior parte dos seus servizos estean unificados en locais comúns e coa obriga do persoal de realizar funcións indistintas a calquera delas, garantíranse os mesmos dereitos e obrigas para todo o persoal, sobre a base máis beneficiosa, no seu conxunto e cómputo anual, e conservando cada Empresa a súa propia personalidade xurídica.

*Art. 9.º Produtividade, calidade e eficiencia.*

As organizacións asinantes deste Convenio coinciden na necesidade dunha mellora xeral da eficacia do sistema produtivo, sobre a base dos seguintes extremos e criterios, a considerar, se é o caso:

a) Obxectivos a alcanzar:

Elevar a competitividade, a rendibilidade das Empresas e a calidade na prestación de servizos.

Optimizar a capacidade produtiva de acordo coas orientacións do mercado.

b) Principais factores que inciden sobre a produtividade:

A política de investimentos.

A racionalización da organización produtiva.

A mellora tecnolóxica.

A formación permanente.

A programación empresarial da produción e a produtividade.

O clima e a situación das relacións laborais.

As condicións e a calidade de vida no traballo.

A política salarial.

A cualificación e adaptación da man de obra.

O absentismo.

c) Instrumentos e criterios a considerar, entre outros:

Negociación dos asuntos relacionados coa produtividade.

Estabelecemento de sistemas de medición da produtividade.

Estabelecemento, coa participación dos representantes dos traballadores, do nivel do índice de produtividade que se considerará como normal, ou período base para comparacións.

Participación dos representantes dos traballadores no seguimento das medicións de produtividade.

Estabelecemento de garantías acerca da distribución das melloras de rendabilidade obtidas por aumentos de produtividade, aplicándoas ao restabelecemento e/ou incremento do excedente empresarial, investimentos que creen postos de traballo e incentivos salariais vinculados á mellora da produtividade.

d) Criterios para a implantación de eventuais plans de mellora de produtividade e calidade:

Información previa aos representantes dos traballadores.

Que tales plans non supoñan discriminación duns traballadores sobre outros.

Estabelecemento de períodos de proba e adaptación.

### CAPÍTULO III

#### **Sistema de clasificación profesional**

##### Sección primeira. Principios e aspectos básicos

*Art. 10. Principios xerais.*

Para os efectos deste Convenio enténdese por sistema de clasificación profesional a ordenación xurídica pola que, con base técnica e organizativa, se contempla a inclusión dos traballadores nun marco xeral que establece os distintos cometidos laborais nas empresas afectadas por este Convenio.

A devandita ordenación xurídica tradúcese na delimitación dos diferentes coñecementos, criterios, tarefas e funcións nos que se estrutura a prestación debida, servindo á vez para a contraprestación económica e demais efectos do contrato de traballo.

2. Este sistema de clasificación profesional ten por obxecto facilitar a xestión dos recursos humanos nas empresas, así como o desenvolvemento profesional dos traballadores, considerando que entrambas as actuacións ten que se conseguir unha correspondencia positiva.

O sistema de clasificación profesional precisa da plena colaboración de políticas activas de formación e de procesos dinámicos na promoción, o que implicará unha maior amplitude nas expectativas profesionais. Todo iso co obxectivo de consolidar e incrementar a profesionalización e desenvolvemento do factor humano nas empresas do sector, co fin dunha mellora permanente da calidade interna e na prestación do servizo.

3. Os traballadores das empresas incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio serán clasificados de acordo coas actividades profesionais pactadas e/ou, se é o caso, executadas e ás normas que se establecen neste sistema de clasificación profesional, conforme ao cal aquelas deben ser definidas.

4. Con carácter xeral o traballador desenvolverá as tarefas propias do seu grupo profesional, así como tarefas suplementaras e/ou auxiliares precisas que integran o proceso completo do cal forman parte.

5. Cando se desempeñen, habitualmente e dentro das condicións estipuladas neste Convenio, funcións propias de dous ou máis grupos profesionais, a clasificación realizarase en virtude das funcións máis relevantes ás que, dentro do conxunto da súa actividade, se dedique maior tempo, sen prexuízo do previsto no apartado 4 anterior.

6. No contrato de traballo acordarase entre o traballador e empresario o contido da prestación laboral obxecto da mesma, e a súa correspondencia co presente sistema de clasificación profesional.

7. Tomando como base o sistema de clasificación profesional, este Convenio regula a forma de levar a cabo a mobilidade funcional e os seus distintos supostos.

#### *Art. 11. Aspectos básicos para a clasificación.*

##### 1. Grupo Profesional.

Para os efectos deste Convenio e de acordo co artigo 22.2 do TRET enténdese por Grupo Profesional o que agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

##### 2. Elementos que definen os Grupos Profesionais.

2.1 A aptitude profesional é o resultado da ponderación global dos seguintes factores:

a) Coñecementos: Factor na valoración do cal se terá en conta o conxunto de coñecementos técnicos, experiencias e habilidades requiridas para un normal desempeño do posto, con independencia da súa forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor pode desenvolverse en dous ámbitos diferenciados:

O requirido para afrontar conceptualmente a identificación, definición e procura de solucións aos problemas que, habitualmente, debe abordar e resolver o posto.

O requirido para adoptar decisións que concernen ao posto e asumir as súas consecuencias.

c) Complexidade: Factor en valoración do cal se terá conta o grao de dificultade dos problemas que, debido á intensidade, esforzo e creatividade para a súa resolución, debe, habitualmente, abordar e resolver o posto, no seu ámbito de actuación.

d) Responsabilidade: Factor referido á capacidade de asumir as decisións e accións emprendidas, así como das súas consecuencias, a través da contribución e incidencia do posto no seu específico ámbito de proceso ou nos resultados da organización.

Pode manifestarse cunha dupla dimensión:

En postos de xestión: En función da dimensión económica afectada e grao de influencia que o posto exerce sobre ela.

En postos técnico/operativos: Segundo o grao de criticidade do posto, é dicir en relación coa solvencia técnica requirida na execución do proceso e a capacidade da organización para a súa supervisión.

e) Capacidade de dirección: Factor na valoración do cal deben concorrer dous tipos de capacidades:

As de integración e harmonización de funcións, recursos e obxectivos diferentes, incidindo de forma directa nos resultados do equipo.

As de consecución de resultados a través doutras persoas, ás que se debe orientar, motivar, desenvolver, influír e supervisar.

Se é o caso, ponderarase tamén a capacidade de traballo en equipo, entendida como factor relacionado coa capacidade de colaborar en tarefas ou responsabilidades dun grupo, interactuando para conseguir un obxectivo común, con compañeiros pertencentes ao propio departamento ou a outros, e asumindo como propias as decisións tomadas.

## 2.2 Titulacións.

2.3 O contido xeral da prestación fai referencia ás actividades profesionais que se desenvolven polos traballadores nas empresas afectadas por este Convenio e se agrupan para efectos operativos en dúas áreas profesionais:

A) Seguros. Actividades de xestión técnica especializada e actividades de xestión en servizos de carácter xeral.

B) Sanitaria.

3. O grao en que se desenvolvan os factores máis arriba enunciados, a concorrencia das titulacións, se é o caso, requiridas e o contido xeral da prestación, determinará o nivel retributivo, segundo o regulado no capítulo VI.

## 4. Sistema de Clasificación Profesional.

4.1 A inclusión do traballador dentro de cada Grupo Profesional será o resultado da pertenza a unha das Áreas citadas, das titulacións, se é o caso, requiridas e da ponderación global dos factores antes mencionados.

4.2 O sistema de clasificación profesional queda integrado polos seguintes Grupos Profesionais, fundamentalmente con base no regulado no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, cos contidos que máis adiante se sinalan (criterios xerais, formación, tarefas).

Grupo 0.

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Grupo IV.

### Sección 2.<sup>a</sup> Área de seguros

Art. 12. *Réxime xurídico dos Grupos Profesionais da Área de Seguros. Descrición.*

### 1. Grupo Profesional 0.

Pertencen a este Grupo Profesional aqueles postos que, dependendo da Dirección da Empresa, participan na elaboración das políticas e directrices desta, sendo responsabilidade súa a correcta aplicación das devanditas políticas no seu respectivo ámbito de actuación.

### 2. Grupo Profesional I.

Cráterios xerais. Os traballadores pertencentes a este Grupo Profesional contan para o desempeño das súas tarefas con propia autonomía e responsabilidade sobre o ámbito ou unidade de traballo que lle fose encomendado.

Tal desempeño se traduce na realización de cometidos relacionados con investigación, estudo, análise, asesoramento, planificación, avaliación e previsión ou outros de análoga natureza, ou de organización e control dos procesos de traballo a realizar e, se é o caso, dos traballadores que os teñen que levar a cabo, así como a súa motivación, integración e formación.

Formación. Coñecementos técnicos e especializados e/ou formación mínima equivalente a titulación universitaria de Grao medio.

Tarefas. Exemplos. Neste Grupo Profesional inclúense a título enunciativo as seguintes actividades, así como aquelas outras asimilábeis a estas:

Elaboración de notas técnicas.

Cálculo de tarifas en novos produtos.

Traballos Técnicos de auditoría.

Análise e investigación de mercados.

Asesoría legal.

Análise de sistemas.

Estudos de Organización e métodos.

Asistencia e Prevención Sanitaria.

Prevención, inspección e valoración de riscos.

Avaliación e análise de investimentos financeiros.

Selección e formación do persoal.

Asistencia técnica de instalacións e comunicacións.

Niveis retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 1, 2 e 3 (anexo I).

### 3. Grupo Profesional II.

Cráterios xerais. Os traballadores pertencentes a este Grupo Profesional contan para o desempeño das súas tarefas con certo grao de autonomía para executar ou realizar tarefas no ámbito da súa competencia, así como para proceder á resolución de problemas técnicos ou prácticos propios do seu campo de actuación. Deben seguir para estes efectos normas, directrices ou procedementos ordinarios ao uso da Empresa.

Formación. Coñecementos singulares das funcións, tarefas e operacións, cun nivel de formación mínima correspondente a BUP, FP 2 ou similar, ou os seus equivalentes conforme á Lexislación educativa vixente.

Tarefas. Exemplos. Neste Grupo Profesional inclúense a título enunciativo as seguintes actividades, así como aquelas outras asimilábeis a estas:

Asesoría Técnica ou xurídica de inicio ou apoio baixo supervisión do Persoal do Grupo I.

Valoración, peritación, tramitación e liquidación de sinistros.

Estimación e tarificación de riscos e elaboración dos proxectos que estes comportan.

Revisión e codificación de solicitudes e proposicións de seguro e emisión de pólizas.

Programación, preparación, verificación e operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización e produción comercial.

Realización de pagamentos e operacións de ingreso e disposicións de efectivo.

Realización de tarefas contábeis como elaboración e seguimento de contas e comprobacións de saldos.

Xestión de colocación e administración de contratos de coaseguro e reaseguro.

Coordinación e responsabilización sobre tarefas de servizos de carácter xeral que forman parte das que se enumeran nos exemplos do Grupo Profesional III como: manexo de máquinas de servizos xerais; vixilancia, portaría e recepción; recepción, distribución e saída de correo e material de oficina; limpeza; mandados ou encargos sinxelas; trámites administrativos externos, etc.

Traballos administrativos de persoal, de organización e métodos e en xeral de cantas funcións compoñen os procesos ordinarios da empresa.

Niveis retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 4, 5 e 6 (anexo I).

#### 4. Grupo Profesional III.

Cráterios xerais. Os traballadores pertencentes a este Grupo están suxeitos ao seguimento de instrucións detalladas para o desempeño das súas tarefas que consisten en operacións instrumentais básicas, simples, repetitivas, mecánicas ou automáticas, de apoio ou complementarias.

Formación. Coñecementos básicos ou de certa especialización ou habilidade instrumental.

Tarefas. Exemplos. Neste Grupo Profesional inclúense a título enunciativo as seguintes actividades, así como aquelas outras asimilábeis a estas:

Condución de vehículos.

Manexo de máquinas como as de impresión, copia, cortadoras ou separadoras de papel ou elementos de comunicación (telefonía, megafonía e fax, etc.).

Vixilancia, portaría e recepción.

Servizos de almacenaxe, arquivo, empaquetado e transporte de obxectos.

Mandados ou encargas sinxelas.

Limpeza.

Mantemento de maquinaria e instalacións.

Recepción, distribución e saída de correo e de material de oficina.

Transcrición de datos e textos.

Introdución de datos en sistemas mecanizados.

Realización de cobros fóra da oficina.

No Grupo III, e por un máximo de dous anos antes de acceder ao Grupo II, estarán os postos de teleasistencia e teleoperación das Entidades de Asistencia en Viaxe.

Niveis retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 7 e 8 (anexo I).

#### 5. Grupo Profesional IV.

Cráterios xerais. Estarán incluídos aqueles traballadores que, carecendo de experiencia e preparación específica para o Sector, se incorporen laboralmente ás Empresas para efectos de desempeñar as tarefas que máis adiante se especifican.

Esta figura prevese exclusivamente para persoal de nova contratación na Empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento do emprego, preferentemente xuvenil, e potenciador do desenvolvemento e promoción profesional no Sector.

Transcorrido o tempo de permanencia neste Grupo Profesional, que en ningún caso poderá superar o prazo de dous anos, salvo a previsión contida no apartado seguinte sobre niveis retributivos para o ano 2004, a adscrición posterior que, se é o caso, proceda se realizará ao Grupo Profesional que corresponda conforme ao sistema de clasificación profesional establecido e as regras sobre promocións e ascensos.

Formación. Os traballadores incluídos neste Grupo recibirán no transcurso dos dous primeiros anos de permanencia, dentro da xornada de traballo, unha formación dun mínimo de 30 horas adicionais sobre a establecida con carácter universal no artigo 20 deste Convenio.

A devandita formación versará en torno aos elementos básicos para o coñecemento do Sector.

O Plan de formación de cada empresa terá en conta o desenvolvemento formativo do persoal integrado neste Grupo.

Tarefas. Tarefas instrumentais básicas, e/ou de apoio aos outros Grupos Profesionais e de introdución ás actividades propias da Empresa. Así mesmo, cantas actividades auxiliares de iniciación contribúan á adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun traballo máis cualificado.

Niveis retributivos. Para efectos retributivos están comprendidos no Nivel 9 (anexo I).

Transitoriamente, até o 31 de decembro de 2004, a permanencia no presente Grupo Profesional poderá ser de até tres anos, o que implica a asignación do Nivel retributivo 10 durante os dous primeiros anos, e o Nivel retributivo 9 para o terceiro ano de permanencia, se é o caso.

Se os títulos habilitantes da contratación son os de Formación Profesional de Técnico Superior (FP 2) ou Técnico (FP 1) ou recoñecidos oficialmente como equivalentes, o tempo máximo de permanencia será de dous anos. Transitoriamente, até o 31 de decembro de 2004, ao primeiro ano corresponderá o Nivel retributivo 10, e ao segundo o Nivel retributivo 9.

O persoal que ao 1 de xaneiro de 2005 tivese asignado o nivel retributivo 10 pasará ao nivel 9, computándose para efectos de permanencia máxima no mesmo o tempo transcorrido no nivel 10; en calquera caso terá que se permanecer, cando menos, un ano no nivel retributivo 9.

Como excepción. Cando o obxecto da contratación fose o desenvolvemento dos coñecementos propios dunha titulación universitaria, superior ou de grao medio, a clasificación profesional realizarase no Grupo Profesional correspondente ás devanditas tarefas, vindo o seu nivel retributivo determinado polas previsións específicas, se as houber, da modalidade contractual utilizada, en relación cos niveis retributivos propios do Grupo Profesional.

### Sección 3.<sup>a</sup> Área sanitaria e de seguridade e saúde no traballo do persoal das MATEPSS

*Art. 13. Réxime xurídico dos Grupos Profesionais da Área Sanitaria e de Seguridade e Saúde no traballo do persoal das MATEPSS. Descrición.*

Integran estes Grupos todo o persoal descrito neste Convenio pertencente a Centros Asistenciais e Hospitalarios das MATEPSS que ten por obxectivo específico a prestación sanitaria e as actividades de Seguridade e Saúde no Traballo.

Con carácter xeral, a titulación requirida para cada posto de traballo e a regulación desta establecen os límites á mobilidade funcional de acordo co texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

#### 1. Grupo Profesional 0.

Pertencen a este Grupo Profesional aqueles postos que, dependendo da Dirección da Empresa, participan na elaboración das políticas e directrices desta, sendo responsabilidade súa a correcta aplicación das devanditas políticas no seu respectivo ámbito de actuación.

#### 2. Grupo Profesional I. Titulados Superiores.

Integran este Grupo Profesional aqueles postos de traballo para o desempeño dos cales se leven a cabo actividades que legalmente exixan a correspondente titulación universitaria de Grao Superior e para o seu desempeño contan con responsabilidade e supervisión no ámbito ou unidade de traballo que lles fose encomendado.

Niveis retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 1, 2 e 3 (anexo II).

#### 3. Grupo Profesional II. Titulados Grao Medio e asimilados.

Integran este Grupo Profesional aqueles postos para o desempeño dos cales se leven a cabo actividades que legalmente exixan a correspondente titulación universitaria de Grao medio, ou aquelas que non sendo legalmente exixíbeis ás devanditas titulacións, requiran coñecementos técnicos equivalentes e experiencia cualificada na área de traballo a que estean adscritos.

Os Técnicos de Prevención estarán encadrados no Grupo II, nos seus diferentes niveis Básico, Intermedio e Superior, establecidos no Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, con observancia do disposto na disposición final segunda 5.º respecto deste colectivo.

Niveis Retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 4, 5, 6 (anexo II).

#### 4. Grupo Profesional III. Persoal Auxiliar e Asimilados.

Integran este Grupo Profesional todos os postos para o desempeño dos cales se leven a cabo actividades que, cando menos, requiran:

- a) Coñecementos básicos ou de certa especialización ou habilidade instrumental.
- b) Seguimento de instrucións detalladas.
- c) Operacións instrumentais básicas, simples, repetitivas, mecánicas ou automáticas, de apoio ou complementarias.

A título enunciativo, non limitativo, considéranse exemplos de referencia os seguintes:

Xardinaría.

Costura, lavandaría, prancha.

Limpeza.

Preparación e distribución de alimentos.

Mantemento de maquinaria ou instalacións.

Condución de ambulancias.

Manexo de máquinas (telefonía, télex, fax, etc.).

Recepción, vixilancia.

Actividades deportivas rehabilitadoras.

Niveis retributivos. Para efectos de retribución están distribuídos nos Niveis 7 e 8 (anexo II).

#### 5. Grupo Profesional IV.

Criterios xerais. Estarán incluídos aqueles traballadores que, carecendo de experiencia e preparación específica para o Sector, se incorporen laboralmente ás Empresas para efectos de desempeñar as tarefas que máis adiante se especifican.

Esta figura prevese exclusivamente para persoal de nova contratación na Empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento do emprego, preferentemente xuvenil, e potenciador do desenvolvemento e promoción profesional no Sector.

Transcorrido o tempo de permanencia neste Grupo Profesional, que en ningún caso poderá superar o prazo de dous anos, salvo a previsión contida no apartado seguinte sobre niveis retributivos para o ano 2004, a adscrición posterior que, se é o caso, proceda realizarse ao Grupo Profesional que corresponda conforme ao sistema de clasificación profesional establecido e as regras sobre promocións e ascensos.

Formación. Os traballadores incluídos neste Grupo recibirán no transcurso dos dous primeiros anos de permanencia, dentro da xornada de traballo, unha formación dun mínimo de 30 horas adicionais sobre a establecida con carácter universal no artigo 20 deste Convenio. A devandita formación versará en torno aos elementos básicos para o coñecemento do Sector.

O Plan de formación de cada empresa terá en conta o desenvolvemento formativo do persoal integrado neste Grupo.

Tarefas. Tarefas instrumentais básicas, e/ou de apoio aos outros Grupos Profesionais e de introdución ás actividades propias da Empresa. Así mesmo, cantas actividades auxiliares de iniciación contribúan á adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun traballo máis cualificado.

Niveis retributivos. Para efectos retributivos están comprendidos no Nivel 9 (anexo I).

Transitoriamente, até o 31 de decembro de 2004, a permanencia no presente Grupo Profesional poderá ser de até tres anos, o que implica a asignación do Nivel retributivo 10 durante os dous primeiros anos, e o Nivel retributivo 9 para o terceiro ano de permanencia, se é o caso.

Se os títulos habilitantes da contratación son os de Formación Profesional de Técnico Superior (FP 2) ou Técnico (FP 1) ou recoñecidos oficialmente como equivalentes, o tempo máximo de permanencia será de dous anos. Transitoriamente, até o 31 de decembro de 2004, ao primeiro ano corresponderá o Nivel retributivo 10, e ao segundo o Nivel retributivo 9.

O persoal que ao 1 de xaneiro de 2005 tivese asignado o nivel retributivo 10 pasará ao nivel 9, computándose para efectos de permanencia máxima no mesmo o tempo transcorrido no nivel 10; en calquera caso terá que se permanecer, cando menos, un ano no nivel retributivo 9.

Como excepción. Cando o obxecto da contratación fose o desenvolvemento dos coñecementos propios dunha titulación universitaria, superior ou de grao medio, a clasificación profesional realizarase no Grupo Profesional correspondente ás devanditas tarefas, vindo o seu nivel retributivo determinado polas previsións específicas, se as houberse, da modalidade contractual utilizada, en relación cos niveis retributivos propios do Grupo Profesional.

6. Persoal dos Centros Asistenciais e Hospitalarios: A súa descrición figura na disposición final segunda.

#### Sección 4.<sup>a</sup>

Art. 14. *Mobilidade funcional.*

1. A mobilidade funcional no seo da Empresa realizarase, conforme ao previsto neste Convenio Xeral, respectando, en todo caso, o réxime xurídico, garantías e requirimentos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

2. A mobilidade funcional dentro do mesmo Grupo Profesional non se poderá realizar entre especialidades profesionais radicalmente distintas que requiran procesos formativos complexos de adaptación.

3. Dentro do Grupo Profesional, o grao de requisitos ou de desempeños das funcións realizadas en cada momento polo traballador determinará o nivel retributivo que lle sexa de aplicación.

A mobilidade funcional dentro do mesmo Grupo Profesional non suporá redución do nivel retributivo de procedencia.

4. A mobilidade para a realización de funcións pertencentes a un Grupo Profesional superior, así como a mobilidade para a realización de funcións pertencentes a un Grupo Profesional inferior, regularase conforme ás previsións establecidas ao respecto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

5. A mobilidade dentro da Área de Seguros, cando implique cambios entre xestión técnica especializada e xestión en servizos de carácter xeral, poderá realizarse sempre que as novas funcións asignadas sexan

equivalentes ás de procedencia, entendida a equivalencia nos termos establecidos no artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores.

6. O traballador poderá solicitar o cambio nas súas funcións, tanto dentro do Grupo Profesional no que estea encadrado como fóra deste. Nestes casos a solicitude deberá ser razoada e deberanse cumprir os requirimentos establecidos neste Convenio para o desempeño das funcións ou postos solicitados. A Empresa dará contestación razoada á solicitude nun prazo prudente.

A mobilidade funcional realizada de mutuo acordo entre as partes terá que respectar o establecido con carácter xeral neste Convenio e na lexislación aplicábel.

7. Os cambios de funcións distintos do establecido nos apartados anteriores requirirán acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo.

#### Sección 5.<sup>a</sup>

##### *Art. 15. Cadro de persoal.*

De acordo coas necesidades funcionais e de organización, en cada Empresa fixarase a composición da estrutura profesional, de conformidade coas distintas previsións do sistema de clasificación profesional que o Convenio Xeral establece, estas non deben supor para as Empresas a obriga de incorporar na súa organización todos e cada un dos niveis e grupos profesionais que no Convenio se regulan.

De conformidade co establecido na lexislación social vixente, e para os efectos nela previstos, a Empresa informará periodicamente á representación legal dos traballadores acerca do seu cadro de persoal, a súa situación e evolución probábel, así como, se é o caso, e con carácter previo á súa execución, para efectos de informe, das decisións adoptadas sobre reestruturacións ou cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquelas.

##### *Art. 16. Período de proba.*

A duración do período de proba será variábel en función da natureza dos postos de traballo a cubrir, sen que, en ningún caso, poida exceder dos períodos que a seguir se sinalan:

Grupo Profesional 0: 12 meses.

Grupo Profesional I: 6 meses.

Grupo Profesional II: 3 meses.

Grupo Profesional III: 1 mes.

Grupo Profesional IV: 15 días.

As situacións de incapacidade temporal e maternidade que puidesen afectar ao empregado/a durante o período de proba, interromperán o cómputo deste, que se reiniciará a partir da data da reincorporación efectiva ao traballo.

##### *Art. 17. Cesamento voluntario.*

O persoal que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá poñelo en coñecemento da Dirección, cumprindo os seguintes prazos de preaviso en función do Grupo Profesional asignado:

Grupos Profesionais 0, I e II: 1 mes.

Grupos Profesionais III e IV: 15 días.

Recibido o aviso pola Empresa, poderá esta prescindir dos servizos do empregado antes de que finalice o aludido prazo; en tal caso, a Empresa deberá aboarlle o que reste até a finalización deste.

Se incumprise a obriga de preaviso indicada, o empregado non percibirá a parte do salario mensual ordinario correspondente ao número de días do prazo de preaviso non cumpridos, excluída, se é o caso, a prorrata dos complementos de compensación por primas.

## Sección 6.<sup>a</sup>

### Art. 18. *Ascensos e Promocións.*

Os ascensos e promocións dentro do sistema de clasificación profesional establecido neste Convenio Xeral produciranse atendendo ao establecido nos apartados seguintes:

1. Conforme ao disposto no artigo 24.1, parágrafo segundo do Estatuto dos Traballadores, terá que se considerar para estes efectos a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.

2. En todo caso, os criterios de ascensos e promocións serán comúns para os traballadores dun e outro sexo, respectando o principio de non discriminación polas demais circunstancias a que se refire o artigo 17.1 do Estatuto dos Traballadores.

3. Os criterios básicos para a realización dos ascensos entre Grupos Profesionais son os seguintes:

Ao Grupo Profesional III: Por concurso–oposición. Polo transcurso do tempo máximo de permanencia no Grupo Profesional IV.

Ao Grupo Profesional II: Por concurso–oposición. Como excepción, por libre designación cando se trate de postos de traballo de confianza por razón da súa natureza específica e tratarse de postos directamente dependentes de cargos de especial responsabilidade, ou que impliquen de seu un maior grao de confidencialidade e reserva. Tales circunstancias do posto serán comunicadas á representación legal dos traballadores.

Aos Grupos Profesionais 0 e I: Libre designación.

3.1 Cando proceda o concurso–oposición, a Empresa, coa antelación suficiente, en torno a dous meses, fará público o posto ou postos de ascenso obxecto de concurso–oposición, describindo, de acordo co sistema de clasificación profesional, as características destes, o nivel formativo, os coñecementos necesarios, temario e contido do exame, así como o resto de condicións, incluíndo a experiencia mínima requirida na Empresa, que non poderá ser superior a 3 anos.

O concurso–oposición constará de dous exercicios, un teórico e outro práctico. No ámbito de empresa poderá substituírse o exercicio teórico pola realización xa ultimada de cursos de formación relacionados co Grupo Profesional. Esta circunstancia, con indicación dos cursos de que se trate, deberá constar na convocatoria. En todo caso, a acreditación do certificado ou diploma de estudos acabados de Grao Superior das Escolas Profesionais de Seguros eximirá da realización do devandito exercicio teórico.

3.2 Os Tribunais Cualificadores para os concursos–oposicións que participarán na elaboración do contido do exame e seguirán o seu desenvolvemento, estarán constituídos polos seguintes membros:

Presidente (nomeado pola Empresa).

Secretario (nomeado polos representantes dos traballadores ou, no seu defecto, pola Comisión Mixta).

Dous Vogais (designados un pola Empresa e outro polos representantes dos traballadores ou, no seu defecto, pola Comisión Mixta).

4. A promoción entre os niveis retributivos dos Grupos Profesionais II e III virá determinada polo grao en que se desenvolven os factores enunciados como configuradores da aptitude profesional, así como, entre outras, as seguintes circunstancias:

Realización dos correspondentes procesos formativos, tendo en consideración o número total de horas de formación recibida e o seu grao de aproveitamento.

Anos de experiencia no nivel de procedencia.

Desenvolvemento e competencia profesional.

Adecuación ao posto.

Realización de funcións análogas.

4.1 A promoción entre niveis realizarase conforme aos criterios obxectivos que quedaron enunciados, seguindo pautas de transparencia na súa aplicación e procedendo a dar conta á representación legal dos traballadores das promocións producidas e os criterios valorados para estas.

4.2 En calquera caso, cada dous anos sairán a concurso, como mínimo, as seguintes prazas por Nivel:

Nivel 6. A Empresa convocará cada dous anos promocións equivalentes ao cinco por cento dos empregados existentes neste Nivel. Poderán optar por concurso oposición a estas prazas todos os empregados de niveis inferiores.

Nivel 5. A Empresa convocará cada dous anos promocións equivalentes ao cinco por cento dos empregados existentes neste Nivel. Poderán optar por concurso de méritos a estas prazas todos os empregados de Nivel 6.

5. O sistema de ascensos establecido no Convenio Xeral poderá ser obxecto de adaptación no ámbito de empresa mediante acordo entre esta e a representación legal dos traballadores.

6. Con carácter anual a Empresa informará á representación legal dos traballadores sobre a evolución das promocións e ascensos, analizando conxuntamente posíbeis medidas de adaptación no ámbito de empresa.

## CAPÍTULO IV

### **Formación Profesional**

Art. 19. *Principios xerais.*

1. Co fin de favorecer a profesionalización e mellora permanente da Formación Continua no Sector, as partes consideran que esta debe orientarse a:

a) Promover o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores.

b) Contribuír á eficacia económica mellorando a competitividade das empresas.

c) Adaptarse aos cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnolóxica, como por novas formas de organización de traballo.

d) Contribuír coa formación profesional continua a propiciar o desenvolvemento e a innovación da actividade aseguradora.

2. Dada a súa transcendencia para o modelo de relacións laborais ao que responde este Convenio Xeral, a política formativa no Sector acomodarse aos seguintes criterios:

a) Profesionalización e desenvolvemento dos recursos humanos, satisfacendo as necesidades de formación profesional dos traballadores no seo das Empresas e facilitando o seu acceso a unhas mellores cualificacións.

b) Plena universalización da acción formativa, que se proxectará ao persoal en todos os niveis.

c) Impulso da formación profesional como responsabilidade dos axentes sociais, no entendemento de que interesa tanto á Empresa como ao traballador, e que non pode facerse á marxe dos seus protagonistas.

d) Entendemento recíproco da dupla dimensión da formación profesional como dereito e como deber.

e) Conexión entre o deseño das accións formativas e as necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratéxico para a competitividade das empresas e como variábel estrutural condicionante en alto grao de calquera estratexia de crecemento.

g) Asunción da política formativa como aspecto fundamental da flexibilidade interna das empresas que posibilita a adaptabilidade dos recursos humanos aos novos procesos produtivos, facendo operativa a mobilidade funcional.

h) Continuidade, a fin de impulsar o permanente desenvolvemento das cualificacións profesionais.

i) Consideración da formación, a través da organización e participación en cursos, actividades e programas, como favorecedora da promoción do persoal e elemento referencial, nos termos que se sinalan nos artigos correspondentes deste Convenio, para efectos do sistema de clasificación profesional e da estrutura retributiva.

#### *Art. 20. Tempo de formación.*

1. O tempo de formación por cada traballador será de 20 horas dentro do cómputo anual de xornada. Entenderase cumprido este tempo, cando, como mínimo, en cada Empresa, en termos de media por empregado, se alcanzase unha media de 20 horas anuais de formación, se garanta a universalidade no acceso á mesma e non se produza ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de xénero, idade e nivel profesional.

Este tempo de formación destinarase á realización de accións formativas de interese para o desempeño profesional encomendado ou que poida encomendarse, así como da proxección da carreira profesional dos empregados.

O tempo de formación aquí regulado poderá adaptarse proporcionalmente no suposto de xornadas que desen nun cómputo anual distinto ao establecido en carácter xeral.

2. Estas horas poderán ser acumuladas durante un período de até dous anos naqueles casos en que por necesidades organizativas ou funcionais non fosen utilizadas anualmente, salvo determinados supostos en que, por razóns excepcionais, sexa necesario ampliar o devandito período a tres anos. Así mesmo, na organización das actividades formativas, procurarase ter en conta as circunstancias concorrentes nos traballadores.

3. Nos supostos de xornadas distintas do regulado neste Convenio Xeral, o tempo dedicado a formación será obxecto das correspondentes adaptacións respecto do establecido no parágrafo primeiro, facéndoas compatíbeis coa funcionalidade da acción formativa.

4. Cando as devanditas actividades formativas afecten a traballadores comprendidos na Área sanitaria, o previsto neste artigo terá, igualmente, que se facer compatíbel coa debida atención cara aos usuarios dos centros ou instalacións sanitarias.

5. Con criterios análogos aos sinalados no número 3, realizaranse as oportunas adaptacións en supostos individuais de xornada reducida.

#### *Art. 21. Financiamento.*

O financiamento das accións formativas farase preferentemente con cargo ás diversas vías de financiamento contempladas na normativa específica reguladora do subsistema de formación profesional continua, a través do Servizo Público de Emprego Estatal, ou do correspondente ámbito autonómico, da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego ou da Institución ou Institucións similares con análogas dotacións económicas e finalidades, así como outras posíbeis vías de financiamento que se desenvolvan no marco de futuros acordos ou convocatorias.

A través da Comisión Paritaria Sectorial, procurarase na medida do posíbel a reversión ao Sector da fracción de cota de formación profesional que de conformidade coa lexislación poida dedicarse a formación continua, a fin de alcanzar un amplo reinvestimento.

As organizacións asinantes deste Convenio poderán, conxunta ou separadamente, asumir a encarga que desde este Convenio se realiza ás mesmas para desenvolver a iniciativa de posta en marcha dos oportunos plans de formación nos seus respectivos ámbitos de actuación, a través da subscripción dos correspondentes Contratos Programa, nos termos da normativa reguladora de tales Contratos e das convocatorias que a desenvolvan.

Sen prexuízo do anterior, no ámbito de empresa poderá establecerse a aplicación de recursos propios adicionais con carácter complementario, en función das súas necesidades e características.

#### *Art. 22. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.*

1. Para entender de cantas cuestións se susciten sobre formación profesional no ámbito deste Convenio, a Comisión Paritaria Sectorial de Formación constituída ao abeiro do III Acordo Sectorial Estatal vixente sobre a materia, así como calquera outro órgano paritario que se poida crear en materia de formación derivado de posíbeis futuros Acordos e/ou convocatorias que puidesen xerarse, continuará desenvolvendo as súas funcións, asumindo tamén, entre outras, as competencias que para esta se deriven da normativa reguladora do subsistema de formación profesional continua e as necesarias para a adaptación da devandita norma ao Sector.

A Comisión de Formación, con capacidade para desenvolver as súas competencias nos ámbitos territoriais que corresponda e ante os organismos competentes que procedan, asumirá ademais as seguintes funcións:

a) Realizar por si, ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das necesidades formativas no Sector.

b) Propor e, se é o caso, executar por si ou coa colaboración doutras entidades, accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, con programas que se poidan impartir nos centros de formación das empresas, ou noutros que poidan constituírse, ou a través de programas nacionais desenvolvidos por organismos competentes. Outro tanto poderá facerse respecto de programas comunitarios ou internacionais susceptíbeis de aplicación ao Sector.

c) Colaborar, co financiamento de que se é o caso puidese disporse en función do artigo 21, por si ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas formativos puntuais para empresas que así o soliciten, en función das súas necesidades concretas e das características dos traballadores afectados.

d) Seguimento, avaliación e apoio de maneira continuada das accións tramitadas a través da Comisión Paritaria Sectorial a fin de contrastar orientacións, promover outras iniciativas e actualizar, se é o caso, obxectivos.

e) Levará a cabo, ou apoiará, cantas iniciativas resulten convenientes respecto dos estudos e proxectos en curso, ou que poidan auspiciarse, por parte das autoridades educativas ou laborais competentes que afecten á acción formativa ou aos estudos e titulacións relacionadas co Sector.

2. Unha vez finalizada a vixencia do III Acordo Sectorial Estatal de Formación Continua, a Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa nos seus termos, coa denominación que as partes acorden, desenvolvendo as funcións e competencias atribuídas no apartado anterior, en especial as que lle atribúe a normativa reguladora do subsistema de formación profesional continua.

#### *Art. 23. Acción formativa nas Empresas.*

1. Sen prexuízo do disposto con carácter sectorial nos artigos precedentes, as Empresas, antes de implantar un plan de formación, terán que cumprimentar o previsto no artigo 64.1, apartado 4.º, c), do Estatuto dos Traballadores, relativo ás competencias da representación legal dos traballadores nesta materia.

Para tal fin, terase en conta que nun plan de formación de Empresa se contemplarán os seguintes extremos que as Empresas terán que facilitar con carácter previo á representación legal dos traballadores:

Obxectivos e contido das accións formativas a desenvolver.

Criterios de selección e colectivo afectado.

Calendario de execución.

Medios pedagóxicos e lugares de impartición das accións formativas.

Custo estimado das accións formativas.

Memoria dos cursos de formación impartidos, unha vez realizadas as accións formativas.

2. Nos supostos de accións formativas que as Empresas financien con cargo ao seu crédito para a formación continua a través de bonificacións nas cotizacións á Seguridade Social, conforme á normativa que regula tal sistema de financiamento, serán de aplicación para estes efectos as previsións contidas na mesma e concordantes sobre a materia.

3. En supostos especiais, cando pola dimensión da Empresa ou a complexidade das accións formativas se faga preciso, a Representación Legal dos Traballadores, para favorecer a interlocución nesta materia, poderá encomendar a algún dos seus membros o desempeño de cometidos propios relacionados coa formación profesional.

4. No ámbito da Empresa poderá pactarse a constitución dunha Comisión Mixta de Formación entre a dirección da Empresa e a representación legal dos traballadores, coa composición, competencias e normas de funcionamento que as partes acorden.

## CAPÍTULO V

## **Mobilidade xeográfica**

### *Art. 24. Mobilidade xeográfica e as súas modalidades.*

1. Configúrase a mobilidade xeográfica como unha facultade empresarial en caso de necesidade debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, que comportan na súa aplicación consideracións funcionais e persoais de empresa e traballador.

Considérase igualmente a mobilidade como un dereito que asiste ao traballador a obter da empresa o traslado por necesidades persoais ou promoción, mediante mutuo acordo.

2. A mobilidade xeográfica poderá revestir as modalidades de traslados ou desprazamentos, en función dos límites fixados legalmente. Os traslados, igualmente, poderán ser cualificados de individuais ou colectivos atendendo ás referencias do Estatuto dos Traballadores.

3. Dentro da mesma poboación, as Empresas poderán dispor o cambio do persoal dunha a outra oficina, ou a outra Empresa, sempre que esta pertenza ao mesmo Grupo de Empresas e se respecten, en todo caso, os dereitos que tivese recoñecidos o persoal.

4. Non terán a consideración de mobilidade xeográfica os cambios de lugar de traballo dentro dunha mesma cidade, ou dun radio de 25 km a contar desde o centro do concello onde os traballadores presten os seus servizos ao asinamento do Convenio, ou desde onde se trasladen voluntariamente, e os ingresados con posterioridade desde onde sexan destinados.

### *Art. 25. Traslados.*

1. Considérase traslado toda modificación estrutural que supoña cambio dun centro de traballo a outro distinto da mesma Empresa que implique variación de residencia, fóra dos supostos comprendidos nos números 3 e 4 do artigo anterior, e a duración do cal exceda dos límites temporais previstos para os desprazamentos.

2. Cando o traslado se realice, sen que medie convocatoria pública previa, por mutuo acordo entre o traballador e a Empresa, con orixe na solicitude voluntaria do traballador, expresada formalmente, e aceptada pola empresa, estarase ás condicións pactadas por escrito entrambas as partes. Os devanditos traslados comunicaranse á representación legal dos traballadores con 5 días de antelación á data da súa materialización.

3. O traslado por necesidades obxectivas da Empresa requirirá a concorrencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, debendo a Empresa notificar o traslado ao traballador afectado, e á representación legal dos traballadores, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade, para efectos de contrastar as necesidades.

Con carácter previo, as Empresas poñerán en coñecemento o posto ou postos a cubrir, para efectos de considerar as solicitudes presentadas, avaliando con tal fin os criterios de idoneidade sinalados no número 4 deste artigo.

O traslado non poderá supor menoscabo dos dereitos profesionais económicos ou de carácter persoal que viñese desfrutando o traballador, respectando como mínimo as condicións que tivese até ese momento.

4. O traslado colectivo comunicarse previamente aos representantes legais dos traballadores, cando menos con 30 días hábiles de antelación, coa achega da documentación que o acredite. Durante un período de 15 días contrastarase pola representación legal dos traballadores a documentación achegada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre a existencia das causas motivadoras da decisión empresarial, a

posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas posíbeis para atenuar as consecuencias para os traballadores afectados.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

Finalizado o anterior período de consultas, abrirase un prazo de 15 días para a adscrición voluntaria do traballador/es á/s praza/s ou postos de traballo que fose necesario cubrir. Concluído este período e non tendo sido cubertas as prazas, a empresa poderá designar directamente as persoas e os postos que teñan que ser ocupados, con comunicación simultánea á representación legal dos traballadores, atendendo ao respecto os seguintes criterios:

1.º Requisitos profesionais do posto.

2.º Cargas e condicionamentos familiares.

3.º Experiencia e menor antigüidade na empresa.

4.º Se é trasladado un dos cónxuxes, o outro, se fose da mesma empresa, terá dereito preferente ao traslado á mesma localidade, se existise posto de traballo.

5.º Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo nos procedementos a que se refire este capítulo.

6.º Despois dun traslado, o traballador afectado non pode ser obxecto doutro durante un período de 180 días, salvo que medie mutuo acordo noutro sentido a petición propia ou proposta da Empresa.

7.º Salvo acordo entre as partes, o posto que como consecuencia dun traslado non voluntario quede vacante, non poderá cubrirse mediante o traslado doutro traballador nun período de 90 días.

5. As condicións mínimas de compensación por traslado, sen prexuízo de que poidan ser melloradas no período de consultas ou na negociación no ámbito de empresa serán as seguintes:

a) Gastos de locomoción do interesado e familiares que con el convivan, que deberán ser xustificados.

b) Gastos de transporte, mobiliario e enseres.

c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de catro mensualidades ordinarias de soldo base, e demais conceptos deste Convenio que se estivesen a percibir, excluído, se é o caso, a prorrata dos complementos de compensación por primas.

d) As Empresas prestarán axuda economicamente avaliábel ao traballador nos termos que se concretan no artigo 39, para que consiga vivenda na cidade a que fose trasladado por necesidades do servizo.

e) Período previo de 10 días máximo de permiso retribuído con axuda de custo completa para facilitar a procura de vivenda e centros escolares.

6. Notificada a decisión do traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado coas compensacións antes reguladas ou á extinción do contrato nas condicións que fosen acordadas ou, se é o caso, coa percepción da indemnización prevista na lexislación vixente.

En calquera momento as partes afectadas poderán acudir aos procedementos de solución extraxudicial de conflitos establecidos ou que puidesen establecerse, quedando a salvo as accións que o traballador e/ou os representantes legais dos traballadores poidan exercer se é o caso ante a xurisdición competente.

Todo iso sen prexuízo de que o traslado se leve a cabo conforme á regulación prevista legalmente.

7. No non previsto neste artigo estarase á regulación do Estatuto dos Traballadores.

*Art. 26. Desprazamentos.*

1. Terán a consideración de desprazamentos aqueles supostos de mobilidade xeográfica de natureza individual que teñan lugar dentro dos límites fixados legalmente, estándose en canto á súa regulación ao previsto no artigo 40.4 e 5 do Estatuto dos Traballadores.

Os desprazamentos requirirán a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

2. Salvo que iso non fose posíbel pola concorrencia de circunstancias ou razóns de urxencia, o traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborábeis. Do desprazamento informarase á representación legal dos traballadores.

Cando o desprazamento sexa superior a tres meses, o prazo mínimo de preaviso será de quince días naturais, procedendo en tal caso a comunicación simultánea á representación legal dos traballadores, con indicación das causas que o motivan.

3. Nos desprazamentos, a Empresa aboará, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo mellorábeis para este suposto no ámbito de empresa. O traballador tamén terá dereito a un permiso de 4 días laborábeis no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, os gastos dos cales correrán a cargo do empresario.

4. Os desprazamentos con duración nun período de tres anos que excedan de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto na Lei e neste Convenio para os traslados.

## CAPÍTULO VI

### **Retribucións**

#### Sección primeira. Salarios base e complementos

*Art. 27. Principios xerais.*

1. A estrutura retributiva é o sistema que fixa as percepcións económicas dos traballadores pola prestación profesional definida neste Convenio e estará constituída por salario base e complementos salariais, retribuindo o tempo de traballo efectivo establecido neste Convenio e os períodos de descanso computábeis como de traballo.

2. Rexerá en todo caso o principio de non discriminación en materia de retribucións a que se refiren os artigos 17.1 e 28 do Estatuto dos Traballadores.

*Art. 28. Salarios base e complementos.*

1. A estrutura retributiva dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio estará constituída polo soldo base de nivel retributivo e os complementos salariais que, se é o caso, se integren nesta, de conformidade todo iso co disposto no Estatuto dos Traballadores e a regulación que a continuación se establece:

Enténdese por Salario ou Soldo Base de nivel retributivo a retribución fixada por unidade de tempo correspondente ao traballador en función das tarefas desenvolvidas e conseguinte integración na estrutura de Grupos Profesionais e niveis retributivos regulada neste Convenio.

Son complementos salariais as retribucións fixadas en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da Empresa.

2. A estrutura retributiva do Convenio Xeral queda, así, integrada polos seguintes conceptos que, respectando o establecido no apartado 1 anterior, se configuran co alcance, natureza e efectos que se desprenden da súa propia regulación:

Soldo Base por nivel retributivo (artigo 28).

Complemento por Experiencia (artigo 29).

Complementos de Compensación por Primas (xeral, de excesos, adicional) (artigo 30).

Complemento de Adaptación Individualizado (artigo 32).

Plus de Inspección (artigo 33).

Plus de Residencia (disposición adicional segunda).

3. Sen prexuízo da existencia doutros complementos salariais no ámbito de empresa que, en todo caso, deberán respectar os criterios de causalidade establecidos no Estatuto dos Traballadores, os conceptos de Convenio antes mencionados deberán figurar na estrutura retributiva de cada Empresa, salvo que a lexislación xeral ou a propia regulación deste Convenio permitan a súa modificación ou variación.

4. O recibo de salarios axustarase á regulación establecida na normativa vixente.

5. A remuneración mínima sectorial será a correspondente ao Nivel retributivo 9. Durante 2004 a referencia será a que corresponde ao Nivel retributivo 10.

*Art. 29. Complemento por experiencia.*

1. Estabéllese un complemento salarial para os niveis retributivos dos Grupos Profesionais II e III, en atención aos coñecementos adquiridos a través da experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante o desempeño de actividades e traballos determinados ao longo dun período de tempo.

2. En atención ao seu grao de cualificación e á propia natureza do factor experiencia, terán dereito a este complemento quen estea incluído nos Niveis retributivos 4, 5, 6, 7 e 8, mentres dure a súa permanencia neles.

3. Para comezar a devengar o complemento por experiencia deberá ter transcorrido un período de 1 ano de presenza do empregado na Empresa, aboándose a partir de primeiro de xaneiro do ano seguinte ao transcurso do devandito período.

4. O complemento por experiencia fixado en cómputo anual conforme ás táboas que figuran en anexo III de importes por experiencia, aboarase en 15 mensualidades, multiplicando o importe que corresponda segundo táboa polo número de anos de pertenza ao nivel retributivo asignado, excluído o período de carencia establecido no número anterior e co límite multiplicador máximo de 10 anos.

Sobre a base da anterior regulación, cada primeiro de xaneiro xerarase un novo multiplicador, realizándose o aboamento conforme á situación do empregado o día 1 de xaneiro do ano en que se cumpra a anualidade que se devenga por experiencia, modificándose, non obstante, se no transcurso do ano variase esta situación por cambio de nivel retributivo, con aplicación, en tal caso, das regras contidas no apartado seguinte.

5. Ao pasar a un Nivel retributivo superior de entre os referidos no número 2 anterior xerarase unha nova experiencia, para o cálculo da cal se computarán a metade dos anos que se viñesen considerando para o

complemento de experiencia no nivel de procedencia, entendendo como ano completo a fracción, xerándose así un novo multiplicador por experiencia, computábel para efectos do multiplicador máximo de 10 anos que opera, tamén, no novo nivel.

A partir do 1 de xaneiro de 2005, se o acceso a un nivel retributivo superior se produce o día 1 de xaneiro, en primeiro lugar xerárase o novo multiplicador que proceda na devandita data por cada novo ano, e sobre este aplicarase a división por 2 indicada no parágrafo anterior.

6. As táboas de importes por experiencia que figuran no anexo III, experimentarán no sucesivo a mesma evolución de incrementos porcentuais que se acorden en cada momento para a táboa de salarios base por nivel retributivo.

#### *Art. 30. Complementos de compensación por primas.*

Unha vez que o denominado sistema de participación en primas se deu por finalizado ao 31 de decembro de 1999, os conceptos retributivos que xeraba o extinto sistema quedaron substituídos polos que a continuación se regulan:

1. Pártese do estado de situación na empresa en materia de participación en primas polo exercicio 1999, segundo cálculo ao 31 de decembro de 1999, data na que quedou fixado o coeficiente ou número de pagas por participación en primas en cada empresa.

2. Sobre a premisa anterior, con carácter xeral, consolídase dúas mensualidades en concepto de compensación xeral por primas. Estas pagas integraranse na retribución anual e estarán formadas polos conceptos de soldo base de nivel retributivo e complemento por experiencia, así como, naqueles supostos en que se viñese percibindo en participación en primas, antigüidade ao 31 de decembro de 1996.

Estas dúas mensualidades aboaranse nos meses de marzo e setembro, aínda que no ámbito de empresa poderá acordarse o seu prorrateo coa representación legal dos traballadores.

3. Naquelas empresas que, sobre a premisa indicada no número 1, estaban en situación de excedente de participación por ser o seu coeficiente de participación superior a dous, consolídase para o futuro no ámbito de empresa o número de pagas que exceda das dúas reguladas con carácter xeral no número anterior.

Estas pagas, en concepto de excesos de compensación por primas, están formadas polos conceptos de soldo base de nivel retributivo e complemento por experiencia, así como, naqueles supostos en que se viñese percibindo en participación en primas, antigüidade ao 31 de decembro de 1996.

No ámbito de empresa acordárase coa representación legal dos traballadores o momento do seu aboamento, a través do seu prorrateo, ou na súa concreción nos meses que non haxa pagas, como concepto salarial propio definido como excesos de compensación por primas.

4. Como compensación pola substitución do sistema de participación en primas, xérase un complemento salarial que se denomina de compensación adicional por primas, resultante de aplicar un 24% sobre o estado de situación na empresa en materia de participación en primas polo exercicio 1999 conforme á regulación derogada, segundo se establece no punto 1 anterior, coas seguintes limitacións:

A compensación adicional non poderá ser superior a unha paga.

Non se xerará a compensación adicional aquí regulada naquelas empresas que, ao 31 de decembro de 1999, xa estivesen no límite máximo de 10 pagas de participación en primas.

Se aplicado o citado 24% sobre o coeficiente real de participación en primas obtido coa regulación derogada, é dicir, conforme ao establecido no punto 1 anterior, non se chegase a superar o coeficiente de dúas pagas, non se xerará a compensación adicional aquí regulada.

Este complemento salarial cuantifícase aplicando o coeficiente resultante sobre o soldo base de nivel retributivo e complemento por experiencia, así como, naqueles supostos en que se viñese percibindo en participación en primas, antigüidade ao 31 de decembro de 1996.

Sobre a cantidade, se é o caso, resultante como complemento adicional por primas, poderanse acordar no ámbito de empresa coa representación legal dos traballadores, modalidades de integración retributiva diferentes, tales como sistemas de previsión social complementaria, plans de pensións de emprego, sistemas de retribución variábel, por obxectivos ou outras opcións similares ou análogas.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, no ámbito de empresa acordarase coa representación legal dos traballadores o momento de aboamento desta compensación, a través do seu prorrateo, ou a súa concreción nos meses en que non haxa pagas, como concepto salarial propio definido como compensación adicional por primas.

5. A regulación contida nos números 3 e 4 precedentes será de aplicación aos traballadores no cadro de persoal ao 31 de decembro de 1999.

O persoal ingresado na empresa a partir do 1 de xaneiro de 2000, xerará, inicialmente, só as dúas pagas xerais de compensación por primas que se regulan no número 2 anterior.

Unha vez transcorrido un período de carencia de dous anos a partir do seu ingreso na empresa, os novos traballadores faranse acredores, tamén, ao resto dos conceptos que se regulan nos números anteriores (excesos de compensación por primas e compensación adicional por primas), co alcance e na medida en que, se é o caso, existisen en tal momento na empresa.

6. Os traballadores en activo na empresa do 1 de xaneiro ao 31 de decembro percibirán a totalidade dos conceptos salariais regulados neste artigo. Os que ingresen ou cesen no transcurso do ano percibirán os citados conceptos salariais en proporción ao tempo de servizo prestado durante o ano de que se trate. Igualmente, aplicarase a regra proporcional a aqueles traballadores que cumpran, no transcurso do ano, o período de carencia a que se fai referencia no punto 5 anterior polo resto de ano que permaneza na empresa.

7. Polo concepto regulado neste artigo os corredores de reaseguros aboarán unha paga completa cando o seu montante de corretaxe neta non exceda de 72.121 euros, unha mensualidade e media cando exceda de 72.121 euros e non supere os 901.518 euros e dúas mensualidades completas cando exceda de 901.518 euros.

8. Os acordos xa alcanzados en materia de participación en primas no ámbito dos convenios ou pactos de empresa continuarán desenvolvendo os seus efectos e non se verán de ningún xeito afectados pola regulación que este Convenio Colectivo Sectorial contén sobre a devandita materia, sempre que o conxunto das condicións de traballo aplicadas na Empresa, na súa valoración global e cómputo anual, sexan iguais ou máis favorabeis que o conxunto de condicións reguladas no Convenio Sectorial, avaliadas tamén globalmente.

#### Art. 31. *Pagas extraordinarias.*

1. A táboa de salarios base comprende doce pagas ordinarias e tres extraordinarias de xuño, outubro e Nadal, é dicir, nun cómputo anual de quince mensualidades, independentemente dos complementos de compensación por primas (artigo 30).

2. O persoal presente o 1 de xaneiro percibirá a totalidade das devanditas tres mensualidades extraordinarias.

O persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano percibirá as citadas mensualidades extraordinarias en proporción ao tempo de servizo prestado durante o ano natural, de xaneiro a decembro, de que se trate.

#### Art. 32. *Complemento de adaptación individualizado.*

1. O Complemento de Adaptación Individualizado configurado como un complemento retributivo de carácter persoal, resultante da integración no mesmo de conceptos procedentes da anterior estrutura retributiva xa derogada ao 31 de decembro de 1996 para traballadores no cadro de persoal en tal data, aboarase xunto coas 15 mensualidades da táboa salarial.

2. O Complemento de Adaptación Individualizado evolucionará segundo se determine na negociación colectiva.

*Art. 33. Plus de inspección.*

Desfrutará deste, en atención ao traballo realizado o persoal de Inspección en tarefas de produción, organización ou inspección técnica administrativa que habitualmente realiza fóra da oficina da Empresa o seu traballo sen suxeición ao horario prefixado, como compensación ao maior esforzo e dedicación que exixen as xestións e as viaxes.

A contía deste plus para 2004 fíxase en 1.468,05 euros anuais para o persoal de inspección que realice a súa función fóra do lugar de residencia habitual; ou 734,02 euros anuais para o que realice a súa función no lugar de residencia habitual.

Para os sucesivos anos de vixencia do Convenio, o importe do plus determinarase conforme ás previsións do artigo 35.

O plus, en ambas as modalidades, poderá ser absorbido por outras remuneracións de calquera clase, fixas ou variábeis, ou por toda clase de melloras voluntarias, pactadas ou que se pacten na futura excepto axudas de custo e gastos de locomoción, aínda que se o total das remuneracións complementarias e melloras non alcanza anualmente a contía que supoña o plus en cada modalidade, as Entidades deberán complementar até o límite do plus, segundo a modalidade que corresponda.

*Sección 2.<sup>a</sup> Salarios e outras condicións económicas para os sucesivos anos de vixencia do Convenio*

*Art. 34. Condicións económicas para o ano 2004.*

1. Para o ano 2004 o incremento salarial será igual ao IPC que se constate oficialmente a 31 de decembro de 2004 para o devandito ano, aplicándose inicialmente un incremento do 2% igual á previsión de inflación do Goberno, resultando, así, a Táboa Salarial de Soldos Base por nivel retributivo, tal como figura no anexo III, deste Convenio (comprendendo as 12 pagas ordinarias e as 3 extraordinarias de xuño, outubro e Nadal, é dicir, un cómputo anual de 15 mensualidades, independentemente dos conceptos salariais regulados no artigo 30 sobre complementos de compensación por primas), con cláusula de revisión salarial nos termos que se indican no artigo 37 para a regularización, se é o caso, da previsión de inflación inicialmente aplicada até o IPC que se constate.

2. Con iguais criterios, a Táboa do complemento por experiencia incrementarase no IPC resultante para o ano 2004, aplicándose inicialmente o 2% da previsión de inflación do Goberno, resultando, así, a táboa de complemento por experiencia que figura en anexo III, suxeita á cláusula de revisión salarial para a súa regularización, se é o caso, até o IPC que se constate.

3. Iguais incrementos e previsións se aplicarán aos seguintes conceptos: Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Residencia, Plus funcional de Inspección e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.

4. As condicións económicas pactadas neste artigo para o ano 2004 nos termos expresados producirán os seus efectos a partir do primeiro de xaneiro do devandito ano.

*Art. 35. Condicións económicas para os anos 2005, 2006 e 2007.*

1. Para cada un dos anos 2005, 2006 e 2007 acórdase un incremento salarial igual ao IPC que se constate oficialmente a 31 de decembro sobre decembro de cada ano anterior, sobre as Táboas de soldos bases e do Complemento por experiencia.

Inicialmente, con efecto de primeiro de xaneiro, aplicarase a previsión de inflación tida en conta polo Goberno para a elaboración dos Orzamentos Xerais do Estado, con cláusula de revisión salarial para a regularización, se é o caso, da devandita previsión de inflación até o IPC anual que finalmente se constate ao 31 de decembro de cada ano.

2. Os conceptos salariais Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Residencia, Plus Funcional de Inspección e Axuda Económica para Vivenda, naqueles supostos en que se xeren conforme á súa regulación específica, veranse incrementados cada ano nos mesmos termos expresados no apartado anterior para a táboa salarial de soldos base e de complementos por experiencia.

3. A Comisión Mixta de interpretación regulada no artigo 83, en actuación de administración do Convenio, procederá cada ano á elaboración e publicación das correspondentes Táboas e importes resultantes da aplicación do establecido neste artigo, tanto as iniciais de cada ano como os resultantes, se é o caso, en función do IPC real que se constate.

#### *Art. 36. Cláusula de revisión salarial.*

1. Téndose acordado neste Convenio para os sucesivos anos de vixencia do mesmo un incremento salarial igual ao IPC que se constate en cada un dos devanditos anos, esta cláusula vén a garantir que, en caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo INE, rexistre ao 31 de decembro dos anos 2004, 2005, 2006 ou 2007 un crecemento superior á porcentaxe inicialmente aplicada cada ano, respecto á cifra do devandito IPC ao 31 de decembro do ano anterior, se efectuará unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra, formalizándose pola Comisión Mixta a súa aplicación a través da elaboración das correspondentes Táboas.

Tal diferenza se aplicará con efectos de primeiro de xaneiro do ano ao que corresponda, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial do ano seguinte, e para a levar a cabo tomarase como referencia a táboa de soldos base utilizada para realizar os aumentos inicialmente aplicados o ano ao que corresponde.

Se resultase diferenza en menos, terase en conta para aplicar no seu momento sobre a porcentaxe do incremento acordado ou que se acorde para o seguinte ano.

A revisión salarial, se é o caso, aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano seguinte ao que corresponda, sendo os conceptos afectados por esta os seguintes: Táboa de Soldos Base por Nivel Retributivo, Táboa de Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Residencia, Plus funcional de inspección e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.

#### *Sección 3.<sup>a</sup> Axudas de custo, supridos e outros conceptos*

##### *Art. 37. Axudas de custo e gastos de locomoción.*

As axudas de custo e gastos de locomoción mínimos establécense da forma seguinte:

1. Para o ano 2004 a contía da axuda de custo cando o empregado pernoite fóra do lugar da súa residencia habitual non será inferior a 75,78 euros.

Cando non se pernoite fóra do lugar de residencia habitual, a axuda de custo será de 13,93 euros.

Para os sucesivos anos de vixencia do Convenio, as partes fixarán os importes que correspondan á Axuda de custo Completa e á Media, que serán dados a coñecer a través da Comisión Mixta Paritaria, aplicando para

tal efecto os criterios que veñen sendo habituais para a determinación dos importes correspondentes a estes conceptos, en función da evolución do índice de prezos de hoteis, restaurantes e cafetarías.

2. En canto aos gastos de locomoción, cando a viaxe se realice de acordo coa Empresa, en vehículo propiedade do empregado ou inspector, o custo mínimo da viaxe sobre a ruta previamente aprobada pola Empresa, calcularase, desde o 1 de xaneiro de 2004 ao prezo de 0,24 euros o quilómetro.

Para os sucesivos anos de vixencia do Convenio, as partes fixarán o importe do prezo do quilómetro que será dado a coñecer pola Comisión Mixta, aplicando para tal efecto os criterios que veñen sendo habituais para a determinación dos importes correspondentes a este concepto en función da evolución do prezo dos carburantes.

As Empresas aboarán os gastos de locomoción efectivamente ocasionados polas xestións que se realicen fóra das Oficinas da Empresa, sempre que se utilice calquera medio de transporte colectivo e sexan realizados de acordo coa planificación destes que para o efecto determine a Empresa.

#### *Art. 38. Compensación por comida por xornada partida.*

A compensación por comida regulada no artigo 45 do Convenio por xornada partida, equivalerá como mínimo a 7,50 euros para o ano 2004, importe aplicábel desde o día 1 de outubro.

Para o ano 2005 a compensación por comida equivalerá como mínimo a 7,80 euros.

Para os anos 2006 e 2007, a Comisión Mixta de Interpretación do Convenio determinará o importe correspondente a compensación por comida conforme aos criterios cuantitativos aplicados nos dous primeiros anos de vixencia do Convenio, tendo en consideración en tal momento o límite fiscal existente sobre esta materia, incorporando, se fose necesario, as solucións que se consideren adecuadas para que tales criterios non se vexan prexudicados coa aplicación do citado límite.

#### *Art. 39. Axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.*

Salvo que a Empresa teña establecido ou estableza outro sistema de axuda que mellore globalmente o aquí regulado, a axuda economicamente avaliábel a que se refire o artigo 25 do Convenio no seu número 5.c), para que o traballador consiga vivenda na cidade a que fose trasladado, concrétese nos seguintes termos:

Cando se trate de traslado a poboacións de até un millón de habitantes o empregado trasladado percibirá unha axuda vivenda de 213,80 euros brutos mensuais durante o primeiro ano de traslado, para 2004.

Se o traslado se produce a poboacións de máis dun millón de habitantes, ou a Ceuta, Melilla, Baleares ou Canarias, o importe da axuda vivenda será de 285,06 euros brutos mensuais tamén durante o primeiro ano de traslado, para 2004.

Para os sucesivos anos de vixencia do Convenio a axuda económica determinarase conforme ás previsións do artigo 36.

#### *Art. 40. Uniformes e roupas de traballo.*

En función das tarefas a desenvolver, ou características ou necesidade do posto de traballo a desempeñar, a Empresa facilitará ao persoal as roupas de traballo e/ou protección adecuadas ás devanditas circunstancias, sendo facultade desta decidir o tipo de roupas que deberán utilizar, as cales estarán en función dos servizos que se desempeñen.

Estas roupas entregaranse cunha periodicidade de 2 ao ano para aquelas que teñan un carácter de uso continuado permanente nun réxime de xornada completa. Nas demais situacións, a devandita entrega efectuarase coa periodicidade suficiente para que garanta o bo decoro, presenza persoal e, se é o caso,

seguridade, deste colectivo, sen prexuízo en todos os casos dos dereitos adquiridos no ámbito de empresa e dos estipulados na lexislación vixente.

#### Art. 41. *Anticipos.*

O persoal afectado por este Convenio, cun mínimo de permanencia na empresa de dous anos, terá dereito á concesión de anticipos para facer fronte a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio dos empregados, ou enfermidade/accidente grave do empregado ou familiares de primeiro grao (até 4 mensualidades de soldo táboa), así como gastos de matrícula e libros dos empregados ou os seus fillos (até dúas mensualidades de soldo táboa).

No ámbito de empresa poderanse ampliar as causas dos anticipos, os seus importes, así como a redución do tempo mínimo de permanencia na empresa para poder xerar o dereito á súa concesión.

Tamén neste ámbito, en coordinación co réxime de anticipos que puidese existir na mesma, se concretará a forma de xustificar a causa que orixina a solicitude do anticipo, os prazos de amortización (máximo de dous anos), mediante retencións en nómina destes (até o 20% do soldo base de cada momento), así como o número máximo de solicitudes que poidan atenderse e a necesidade de amortización inmediata en caso de cesamento.

### Sección 4.<sup>a</sup> Supostos especiais

#### Art. 42. *Empresas en situación de déficit ou perdas.*

De conformidade co establecido no número 2, apartado c) do artigo 85 do Estatuto dos Traballadores, en relación co previsto no número 3, parágrafos 2.º e 3.º, do artigo 82 tamén do citado Estatuto, establécense a continuación as condicións e procedementos polos que poderá non se aplicar o réxime salarial establecido no Convenio Xeral ás Empresas cunha estabilidade económica que se puidese ver danada como consecuencia de tal aplicación.

1. Co fin de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial que para cada ano se pacten non serán de necesaria e obrigada aplicación para aquelas Empresas que acrediten, obxectiva e fidedignamente, situacións de déficit ou perdas mantidas nos exercicios contábeis correspondentes aos dous anos anteriores a aquel ao que corresponden os incrementos salariais aludidos.

2. Nestes casos trasladarase ás partes a fixación do aumento de salarios.

3. Para se poderen acoller ao sistema de inaplicación establecido neste apartado, as Empresas deberán comunicar aos representantes das traballadores a súa intención de o facer no prazo de 15 días desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado.

4. Atendendo ao obxecto causal do sistema de inaplicación regulado neste artigo, este non poderá operar cando, coas mesmas consecuencias para a situación da Empresa, o importe dos incrementos salariais motivo da inaplicación poida ser obxecto de absorción por aplicación do artigo 4.º deste Convenio cos requisitos e presupostos alí regulados.

Só despois de esgotada esta posibilidade se iniciaría, se é o caso, o trámite para a eventual aplicación desta cláusula na parte do incremento salarial non esgotado pola absorción.

5. Para avaliar esta situación, e en consecuencia aplicar ou non a regulación aquí establecida, teranse en conta, entre outras, circunstancias tales como o insuficiente nivel de produción e vendas e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados.

6. En caso de discrepancia sobre a valoración dos devanditos dados, poderán utilizarse informes de auditores ou censores de contas, atendendo ás circunstancias e dimensión das empresas.

7. En función da unidade de contratación na que están comprendidas, as empresas que aleguen as devanditas circunstancias deberán presentar ante a representación dos traballadores a documentación precisa (balances, contas de resultados e, se é o caso, informe de auditores ou de censores de contas) que xustifique un tratamento salarial diferenciado.

8. Neste sentido, nas de menos de vinte e cinco traballadores, e en función dos custos económicos que iso implica, substituirase o informe de auditores ou censores xurados de contas pola documentación que resulte precisa dentro do sinalado nos parágrafos anteriores para demostrar, fidedignamente, a situación de perdas.

9. Os representantes legais dos traballadores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo iso sixilo profesional.

10. En todo caso as Empresas que aleguen estar nas situacións que puidesen motivar a aplicación do sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, no prazo de 20 días a partir da publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado, á Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio, acompañando copia da comunicación realizada con tal motivo á representación dos traballadores na Empresa para o inicio da negociación.

11. De se producir acordo nas negociacións entre Empresa e representación dos traballadores, este deberá ser comunicado á Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio.

12. Transcorridos 2 meses desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado, ou desde o inicio de cada un dos períodos anuais da súa vixencia sen que a negociación concluíse en acordo, a Empresa poderá acollerse á inaplicación salarial prevista neste artigo, sempre que se cumprisen os requisitos e procedementos acreditativos da situación de déficit ou perdas que se establecen no mesmo.

A empresa comunicará formalmente esta circunstancia á representación legal dos traballadores, así como á Comisión Mixta de Interpretación o Convenio.

13. A empresa que, cumpridos todos os presupostos e trámites deste precepto, se acollese ao sistema de inaplicación previsto e, unha vez transcorrido o exercicio correspondente ao mesmo, continuase en situación de déficit ou perdas, deberá cumprir os referidos trámites e procedementos para poder aplicar no novo exercicio a posibilidade de inaplicación que se regula, debendo, noutro caso, proceder á aplicación das condicións económicas fixadas neste Convenio.

*Art. 43. Limitacións orzamentarias das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social.*

Polo que concerne ao sector específico das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social, dadas as limitacións orzamentarias que enmarcan a súa actividade, estas aplicarán as remuneracións e condicións económicas que se establezan nos correspondentes acordos retributivos, sempre que medie a autorización que solicitarán do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, con independencia das autorizacións legalmente establecidas.

#### Sección 5.<sup>a</sup>

*Art. 44. Carácter das condicións económicas aquí reguladas.*

As condicións económicas reguladas neste Convenio, valoradas no seu conxunto e cómputo anual, teñen o carácter de mínimos. A través da negociación colectiva no ámbito de empresa poderán negociarse condicións máis favorábeis en función das súas concretas circunstancias, respectando en todo caso o devandito conxunto e cómputo anual do aquí regulado.

## CAPÍTULO VII

### Tempo de traballo

Art. 45. *Xornada laboral e a súa distribución.*

1. A xornada máxima de traballo en cómputo anual será de 1.700 horas de traballo efectivo en cómputo anual.
2. Deberán respectarse as xornadas inferiores existentes no ámbito de empresa naqueles supostos en que, antes de entrar en vigor este Convenio, existise unha xornada pactada, convida ou de obrigado cumprimento que establececese un cómputo anual inferior ao fixado no número 1.
3. As interrupcións que puidesen ter lugar durante a xornada diaria con ocasión do denominado período de descanso ou pausa do almorzo non se consideran tempo de traballo efectivo, aínda que se manterán como tempo efectivo de traballo naquelas empresas en que estea expresamente establecida tal consideración.
4. A distribución horaria da xornada anual poderá realizarse de forma irregular ao longo do ano, respectando os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente.
5. Para efectos de non superar o cómputo anual da xornada establecida neste Convenio, procurarase levar a días de libranza os excesos que sobre este cómputo se puidesen derivar da adaptación ao calendario de festas de cada ano. Para adaptacións horarias diferentes terán que se seguir as previsións de negociación a que se refire o número 8 do presente artigo.
6. O número de horas en cómputo anual fixado no número 1 poderá ser exixido polas Empresas, salvo as faltas de asistencia por enfermidade, accidente, permisos ou descansos previstos na lexislación vixente ou neste Convenio Xeral, e os casos de suspensión de contrato de traballo.
7. Con carácter xeral, o horario de traballo será en xornada partida, regulada conforme ás pautas e criterios estabelecidos neste artigo.

Non obstante, manterase a xornada continua naquelas Empresas que a veñen realizando.

O paso dunha distribución horaria a outra farase mediante acordo coa Representación Legal dos Traballadores seguindo as pautas e criterios estabelecidos neste Convenio.

8. No ámbito de empresa poderán acordarse outras distribucións horarias diferentes, continuadas e/ou partidas, mediante negociación colectiva a través de acordo ou Convenio e conforme aos criterios e pautas deste Convenio.

9.A) Xornada partida.

A distribución horaria da xornada partida realizarase conforme ás seguintes pautas e criterios:

- a) As horas de referencia para a entrada e saída do traballo serán as 8 e as 17.30 horas, respectivamente, coa posibilidade de aplicar unha flexibilidade horaria a partir da hora de entrada e de saída de até 60 minutos.
- b) O tempo de comida non poderá ser inferior a unha hora nin superior a dous.
- c) Sempre que o tempo para comida estea dentro destas marxes, terase dereito a unha compensación por comida nos termos fixados no artigo 38 deste Convenio, por día traballado en xornada partida, procedendo a súa entrega salvo que a empresa estea a facilitar ao seu cargo servizo de restaurante ou comedor no centro de

traballo ou as súas proximidades inmediatas, ou salvo que se pactasen outras compensacións equivalentes que, pola súa razón de ser ou natureza, se orixinasen para compensar este concepto por xornada partida.

A Empresa poderá substituír as fórmulas indirectas de prestación do servizo de comedor que puidesen concorrer por entrega de diñeiro do importe sinalado anteriormente.

d) Atendendo sempre ás características organizativas e funcionais da Empresa, tenderase a establecer a xornada continuada de 8 a 15 horas para o período estival (de 15 de xuño a 15 de setembro), así como a libranza de todos os sábados do ano.

e) Estabéllese, con carácter xeral, a xornada continuada en horario de mañá para todos os venres do ano.

Exceptúanse, en todo caso, os “Supostos especiais”, que se regulan no artigo 46 deste Convenio, así como as Peculiaridades das MATEPSS reguladas no artigo 48 do mesmo.

As empresas que, á entrada en vigor deste Convenio, viñesen mantendo un sistema de distribución de xornada e horarios que contemple, con carácter forzoso, a prestación de traballo os venres á tarde, procederán a adaptar o seu horario para que a libranza da tarde dos venres establecida no primeiro parágrafo deste apartado e) se leve a cabo no transcurso da vixencia deste Convenio, sempre antes do 1 de xaneiro de 2007, conforme aos criterios establecidos para o efecto na disposición adicional sétima deste Convenio.

#### 9.B) Xornada continuada.

A distribución horaria da xornada continuada, realizarase conforme ás seguintes pautas ou criterios:

a) Todos os meses do ano, excepto maio a outubro, de 8 a 15 horas, de luns a sábado, ambos incluídos. Meses de maio, xuño, xullo, agosto, setembro e outubro, de 8 a 15 horas, de luns a venres ambos incluídos.

b) Para efectos de non superar o cómputo anual da xornada, en cada Empresa adaptarase o devandito horario podendo incrementar, se é o caso, o número de sábados en que se libra.

10. Respectando as previsións normativas en canto á elaboración do calendario laboral, deberá figurar un exemplar deste en cada Centro de traballo.

11. A xornada en cómputo anual fixada nos números 1 e 3 deste artigo non poderá verse alterada, nin en máis nin en menos, como consecuencia da distribución horaria da xornada, do calendario de festivos, ou da distribución do período de vacacións.

12. Naqueles supostos nos que en función das previsións deste artigo se producise un cambio de réxime horario do que resultase unha coexistencia de diversos horarios, o traballador, durante un prazo máximo de 6 meses desde que tivo lugar o cambio, poderá solicitar a reincorporación á xornada xeral anterior, se aínda existise na empresa. Esta solicitude poderá formularse unha vez transcorrido o devandito período de 6 meses se concorresen no traballador necesidades xustificadas, singulares e graves que así o requirisen.

13. Cando se realice xornada a tempo parcial, as condicións económicas e laborais derivadas deste Convenio Xeral adaptarase tamén proporcionalmente, salvo gastos ou supridos regulados no texto do Convenio.

#### Art. 46. *Supostos especiais.*

A través das correspondentes canles de negociación colectiva coa representación legal dos traballadores, naquelas empresas e actividades do sector tales como: empresas ou ramos de asistencia en viaxe, decesos, centros ou dependencias sanitarias, servizos informáticos, persoal de mantemento, vixilancia–seguridade, centros de atención telefónica, autorización de prestacións sanitarias, e outros servizos análogos que por exixir especial atención, derivada da natureza da función ou da ubicación da prestación do servizo, deben

traballar con distribucións horarias especiais, poderanse establecer distribucións de xornada diferentes das establecidas con carácter xeral, ou en quendas de até 24 horas, respectando en todo caso as condicións e mínimos establecidos ao respecto na normativa laboral e neste Convenio sobre xornadas especiais de traballo, quendas, traballo en festivos e nocturno.

*Art. 47. Traballo a quendas, traballo nocturno e en festivos.*

1. O traballo a quendas, en festivos e o traballo nocturno organizarase tomando como referencia os criterios e orientacións marcadas neste Convenio, e salvagardando, en todo caso, os principios e garantías que para estas modalidades se recollen no Estatuto dos Traballadores e demais normativa laboral vixente.

2. En procesos de traballo continuo de 24 horas, os traballadores deberán estar adscritos a unha quenda. As quendas poderán ser quendas fixos ou quendas rotatorias, favorecéndose a permanencia de cada traballador, de maneira estábel, nunha quenda determinada.

Ofertaranse as vacantes que se produzan nas distintas quendas de día aos traballadores en quenda de noite, que terán preferencia, segundo a antigüidade na quenda de noite, para ocupalas.

A planificación das quendas comunicarase coa maior antelación posíbel aos traballadores que os realicen, os cales deberán ter coñecemento destas con 90 días, como mínimo, de antelación, debéndose tender a unha progresiva planificación anual das quendas ao longo do período de vixencia do Convenio. A partir do 1 de xaneiro de 2007 a antelación mínima indicada pasará a ser de 120 días.

3. Plus de quendas rotativas. Para compensar o maior esforzo que require o traballo en quendas rotativas, e salvo que a devandita circunstancia xa se tivese en conta ao fixarse o salario, establécese un Plus de quendas rotativas, correspondente ao mes en que estas se producen, consistente como mínimo no 20% do soldo base mensual para aqueles traballadores que estean suxeitos a rotación horaria por quendas de traballo, mentres se manteña esta circunstancia.

4. Traballo nocturno. Considérase que é traballo nocturno o regulado como tal na lexislación laboral vixente e, salvo que o salario se establececese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a súa compensación por descansos, as horas traballadas durante o período nocturno terán a retribución específica que se determine a través da negociación colectiva no ámbito da empresa, sen que esta poida ser inferior a un incremento do 15% calculado sobre o soldo base mensual, ou do 40% cando se trate das quendas das noites especiais do 24 e 31 de decembro.

5. Traballo en festivos. Salvo que os traballadores fosen contratados especialmente para realizar o seu traballo en festivos e na súa retribución se tivese en conta esta circunstancia, compensarase adicionalmente o traballo desempeñado nos días festivos intersemanais, co incremento que, se é o caso, se acorde no ámbito de empresa. En defecto de acordo a devandita compensación non poderá ser inferior ao 15% sobre o salario base correspondente a un día non festivo, e ao 40% cando se trate dos días 25 de decembro e 1 de xaneiro, tomando como referencia para estes efectos o soldo base mensual.

6. No suposto en que se xerasen ao mesmo tempo os pluses de quendas rotativas e nocturnidade aquí regulados, percibirase aquel ao que corresponda unha maior porcentaxe ou importe económico.

7. Procederá o aboamento en vacacións dos pluses de quendas e nocturnidade sempre que se trate de traballadores adscritos a estes e que viñesen percibíndoos de forma habitual.

8. Co obxectivo de evitar a duplicidade de pagamentos que puidesen existir polos mesmos conceptos, as anteriores compensacións por quendas rotativas, traballo nocturno, en festivos e en festivos especiais, compensarán, até onde alcancen, as retribucións e melloras, calquera que sexa a súa denominación, que sobre os devanditos mínimos viñesen na actualidade aboando as empresas atendendo a que o traballo sexa nocturno, rotativo ou en festivos.

*Art. 48. Peculiaridades das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social.*

1. Naqueles Centros Sanitarios das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social nos que excepcionalmente se mantíña un cómputo anual superior ao fixado neste Convenio para todo o Sector, adaptarase ao do resto dos traballadores do Sector mediante fórmulas acordadas cos representantes dos traballadores, sempre que quede garantida a cobertura dos servizos das diversas quendas de traballo.

Esta medida implicará a adaptación proporcional das retribucións á xornada efectivamente desenvolvida.

2. Dadas as especiais características que concorren nos Centros Asistenciais das MATEPSS, o funcionamento dos cales vén exixido polas necesidades de atención ao colectivo asegurado, o persoal adscrito aos devanditos centros, poderá desenvolver as súas funcións dentro do período comprendido entre as 8 e as 22 horas, respectando os límites de xornada diaria e tendo en conta as situacións actuais de xornada legal que vén desenvolvendo.

As xornadas que poidan pactarse coa entrada en vigor deste Convenio axustaranse ao disposto no mesmo.

En ningún caso a xornada anual poderá ser superior á máxima establecida con carácter xeral neste Convenio.

Se no momento da entrada en vigor deste Convenio houberse algún empregado non titulado con horario partido, cunha xornada que fose realizada baixo a modalidade de máis de dous fraccionamentos, esta sería reducida a dúas, mediante a correspondente redución salarial ou outras fórmulas acordadas entre os representantes dos traballadores e a Empresa.

Nos casos concretos daqueles Centros Asistenciais con actividade necesariamente desenvolvida durante as 24 horas do día, previo acordo entre a Dirección do Centro e a representación legal dos traballadores, establecerase o sistema de traballo a quendas fixas ou rotatorias, favorecendo, no posíbel, a permanencia de cada traballador de maneira estábel nunha quenda determinada.

3. Nas Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social que dispoñan de Centros hospitalaris a actividade dos cales se desenvolve en quendas de mañá, tarde e noite, sen prexuízo das situacións actuais e, previo acordo entre a Dirección e a representación legal das traballadores, as devanditas quendas poderán ser de carácter fixo ou rotatorio, favorecendo, no posíbel, a permanencia de cada traballador de maneira estábel nunha quenda determinada.

Os traballadores que realicen quendas fixas de noite terán o dereito preferente, segundo a antigüidade na quenda de noite, a ocupar as vacantes ou novos postos de traballo que se produzan en quendas do día, sempre que as necesidades organizativas do Centro o permitan e os solicitantes posúan as aptitudes adecuadas para o posto vacante, todo iso sen menoscabo do disposto no artigo 36.4 do Estatuto dos Traballadores.

4. A Dirección da Mutua, atendendo en cada caso ás necesidades organizativas dos respectivos Centros Hospitalarios, realizará, se procede, un reparto equitativo do calendario rotatorio de domingos e festivos en relación ao persoal de quendas fixas, previo comunicado aos representantes dos traballadores, que poderán formular as alegacións que estimen convenientes.

As gardas que non requiran a presenza física da traballador, aínda que si da súa dispoñibilidade ante unha emerxencia (gardas localizadas), serán compensadas mediante acordo a nivel de Mutua.

5. Para o persoal sanitario adscrito aos Centros Asistenciais e Hospitalarios, os días de libranza que, se é o caso, puidesen derivarse da previsión contida no artigo 45, número 5, do Convenio, serán acumulábeis ás vacacións e suxeitos ao mesmo réxime, salvo acordo ou pacto en contra entre as partes.

*Art. 49. Festividade Día do Seguro.*

Declárase festivo, para efectos laborais, o día 14 de maio, data en que se celebra o Día do Seguro, podéndose trasladar o seu desfrute a unha data diferente se así se acordase no ámbito de empresa.

A consideración do devandito día como festivo non poderá supor minoración ningunha do cómputo anual da xornada establecida no artigo 45.

*Art. 50. Horas extraordinarias.*

1. Terán a consideración de horas extraordinarias, as que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

2. Salvo que outra cousa se conviñese ao respecto, as horas extraordinarias compensaranse preferentemente por tempo de descanso, nunha proporción equivalente como mínimo ao valor da hora ordinaria, tentando que non se prexudique con iso o normal funcionamento e organización do traballo. Esta compensación mediante descanso realizarase, salvo que outra cousa dispoñan as partes, dentro dos 4 meses seguintes á realización das horas extraordinarias.

3. En atención a razóns de política de emprego, acórdase que en ningún caso o valor da hora extraordinaria sexa superior ao valor da hora ordinaria, cando se opte pola retribución desta.

4.1 Natureza das horas extraordinarias. Criterios:

a) Horas extraordinarias por forza maior, exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

b) Horas extraordinarias estruturais, necesarias por pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, incidencias non previsíbeis ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da actividade das Empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio: Mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.

4.2 Traballo nocturno. En todo caso, queda prohibida a realización de horas extraordinarias en traballos nocturnos, salvo as previsións contidas ao respecto na normativa sobre xornadas especiais de traballo.

5. A Dirección da empresa informará mensualmente ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal e Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as súas causas e a súa distribución.

Así mesmo, en función da tipoloxía máis arriba indicada e da información recibida, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

6. A cotización por horas extraordinarias realizarase segundo a súa distinta natureza, conforme ás normas que resulten de aplicación en materia de Seguridade Social.

*Art. 51. Vacacións.*

1. O persoal afectado polo Convenio Xeral, presente no 1 de xaneiro de cada ano, desfrutará dentro deste de 23 días laborábeis en concepto de vacacións anuais. Para o ano 2004 as vacacións serán de 22 días laborábeis.

2. Estas vacacións poderán ser fraccionadas até en tres períodos, a petición dos traballadores e previo acordo coa Empresa.

3. En ningún caso a distribución do período de vacacións poderá supor prexuízo do cómputo da xornada anual de traballo efectivo establecido no artigo 45 ou a inferior que se viñese realizando.

4. O período ou períodos de desfrute das vacacións fixaranse de común acordo entre o empresario e o traballador, preferentemente entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos.

Na distribución das vacacións procurarase que, como mínimo, 11 días laborábeis consecutivos se desfruten dentro do denominado período estival (de 15 de xuño a 15 de setembro).

A Empresa poderá designar durante o período de vacacións xerais da persoal unha quenda de aproximadamente o 25% do cadro de persoal total, aínda que poida ser superior en determinados Órganos da Empresa, co fin de manter en funcionamento os servizos desta.

A Empresa sinalará os postos de traballo que deben permanecer na quenda e que se cubrirán cos empregados capacitados practicamente para desempeñalos que voluntariamente o soliciten e, no seu defecto, serán designados pola Empresa, seguindo o sistema de rotación entre os empregados que posúan esta capacidade.

Os empregados que permanezan de quenda poderán desfrutar as súas vacacións en calquera outra época do ano.

5. No ámbito de empresa poderase convir un réxime distinto de vacacións, en función da distribución e organización do tempo de traballo.

6. O calendario de vacacións fixarase en cada Empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan, dous meses antes, cando menos, do comezo do desfrute.

7. Os ingresados con posterioridade ao 1 de xaneiro e os que cesen antes do 31 de decembro, terán dereito á parte proporcional de vacacións de acordo co tempo de servizo prestado durante o ano a que corresponden. No suposto de cesamento antes do 31 de decembro, téndose desfrutado xa as vacacións, terase en conta o exceso, compensándoo mediante dedución en metálico da liquidación que teña que percibir o interesado.

8. Os traballadores que no transcurso do ano de que se trate cumpran 60 ou máis anos, e até os 65 anos de idade verán incrementadas as vacacións reguladas neste artigo de acordo coa seguinte escala: 60, 61 e 62 anos de idade, 2 días laborábeis; 63, 64 e 65 anos de idade, 4 días laborábeis.

9. Cando durante o período de desfrute das vacacións o traballador inicie unha situación de baixa por incapacidade temporal a duración da cal exceda de 15 días, non se computarán como días desfrutados de vacación os que transcorran a partir do décimo sexto da baixa, en función do que establece a lexislación da Seguridade Social sobre prestacións nesta materia.

10. As vacacións non poderán compensarse en metálico, salvo no suposto de cese regulado no número 7 anterior.

#### Art. 52. *Permisos.*

1. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Por matrimonio do empregado, 15 días naturais.

b) Dous días, dos cales un polo menos será laborábel, ampliábeis como máximo a un mes sen soldo a partir do terceiro día, nos casos de nacemento de fillo, suposto no cal os dous días serán laborábeis, réxime de acollemento, adopción, enfermidade grave, intervención cirúrxica grave, accidente grave ou hospitalización e falecemento do cónxuxe ou parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días, dos cales

dous cando menos serán laborais. Será o facultativo que atenda ao familiar enfermo o que determine a concorrencia ou non da gravidade na enfermidade, intervención cirúrxica ou accidente.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborábeis nun período de 3 meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia forzosa.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na Empresa polo tempo que dure o desempeño do cargo ou cumprimento do deber.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos legalmente establecidos.

f) Polo tempo necesario para concorrer a exames, cun máximo de tres convocatorias por materia e curso académico, cando se efectúen estudos para a obtención dun título oficial, relacionado coa actividade da empresa, avisando para o efecto, cunha antelación de 48 horas.

2. Os días de permiso retribuído regulados no número 1 anterior, entenderanse referidos, a días naturais, excepto as referencias expresas que neste se fan a días laborábeis.

Os devanditos permisos deberán desfrutarse na data en que se produza a situación que os orixina, sen poder trasladalos aos días naturais ou laborábeis inmediatos.

3. As traballadoras, por lactación e/ou coidado dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha redución da xornada normal de traballo nunha hora, que poderá dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, expresada formalmente con anterioridade ao momento da súa reincorporación despois do período de maternidade, poderá substituír este dereito por un permiso retribuído de 15 días laborábeis coa mesma finalidade, a desfrutar de forma ininterrompida a continuación da alta por maternidade.

O disposto neste apartado poderá ser aplicábel ao traballador, sempre que quede acreditado mediante certificación da Empresa en que traballe a nai que esta non exerceu na mesma o dereito que se regula.

4. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de dez anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, entre, polo menos un 25% e un máximo da metade da duración daquela coa diminución proporcional do salario.

De conformidade co disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

5. De conformidade co disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, a concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 3 e 4 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar o empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

6. O traballador, previo aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo por asuntos particulares até un máximo de 3 días ao ano ou, alternativamente, 21 horas. Nestes supostos, as horas ou días que se disfruten o serán a cambio de recuperación, ou a conta de vacacións, ou sen dereito a remuneración optándose de común acordo por calquera destas posibilidades.

*Art. 53. Descanso por maternidade a tempo parcial.*

Os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento a que se refire o apartado 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, poderán disfrutarse a tempo parcial, previo acordo entre empresa e traballador afectado, de conformidade coas previsións establecidas para o efecto na disposición adicional primeira do Real Decreto 1251/2001, do 16 de novembro.

## CAPÍTULO VIII

### **Excedencias e outros supostos**

*Art. 54. Excedencias.*

1. Entenderase como excedencia a suspensión do contrato de traballo por un período de tempo determinado, de conformidade co establecido no Estatuto dos Traballadores e a seguinte regulación.

2. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

3. A excedencia forzosa, conforme aos supostos que a continuación se regulan, dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia.

Concederase excedencia forzosa aos traballadores designados ou elixidos para o desempeño dun cargo público representativo que imposibilite a asistencia ao traballo; así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4. Nos termos que regula o número 3 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ao coidado do cónxuxe ou familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

De conformidade co disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, o período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste apartado, será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación nos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

5. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O traballador en situación de excedencia voluntaria conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar nivel que houberse ou se producisen na Empresa, non se computando a súa duración para efectos de presenza efectiva na Empresa. A súa causa non poderá ser o traballo ou dedicación a calquera actividade das incluídas no ámbito funcional deste Convenio.

6. En desenvolvemento do número 6 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, regúlase a seguir un suposto de excedencia que dará dereito á reserva do posto de traballo:

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na Empresa terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia, a duración da cal non será inferior a 3 meses nin superior a un ano, sempre que a súa causa veña motivada por algunha das seguintes circunstancias:

a) Necesidade de tratamento médico por razóns de rehabilitación ou recuperación non comprendidos nunha situación de incapacidade temporal.

b) Realización de estudos relacionados co cometido profesional desempeñado ou a desempeñar na Empresa, así como coa súa proxección profesional nesta. Para este suposto o traballador deberá ter polo menos unha antigüidade de 2 anos na Empresa.

Non poderá desfrutar das excedencias previstas neste apartado, simultaneamente, máis do 10% do persoal do cadro de persoal dun centro de traballo, nin máis de 10 empregados do devandito centro. Estas excedencias non poderán volver a ser solicitadas polo traballador até que transcorran tres anos desde o final da anterior.

7. Para a obtención de calquera clase de excedencia, o empregado deberá comunicar a súa solicitude por escrito á Empresa cun mes de antelación, como mínimo, á data en que debería comezar a tomar efecto. Igualmente, ao seu remate, será preciso un preaviso dun mes para que o correspondente dereito á reincorporación ao traballo poida facerse efectivo.

8. As Empresas, en consonancia co previsto no artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores, facilitarán información periódica á representación legal dos traballadores sobre a relación de traballadores en situación de excedencia e o período destas.

9. En caso de se cubrir o posto do traballador excedente, poderá facerse mediante contratación externa ou suplencia interna.

10. Para efectos do regulado no número 5 deste artigo, enténdese que existe vacante cando a Empresa nin cobre nin amortiza o posto de traballo existente.

A amortización prodúcese pola concorrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas ou de produción que a motivan.

Non se poderá cubrir un posto do mesmo nivel que posuía o excedente cando estea cursada a súa petición de reingreso conforme ás previsións do número 7 anterior, salvo que se tratase dun posto que, por requirir para o seu desempeño especialidades profesionais radicalmente distintas aos do excedente, non puidese ser atendido por este.

*Art. 55. Outros supostos.*

A privación de liberdade, mentres non exista sentenza condenatoria, considerarase suposto suspensivo con reserva do posto de traballo. No suposto de que a devandita privación tivese que ver coa relación laboral, estarase ao disposto no capítulo X sobre ordenación xurídica de faltas e sancións.

## CAPÍTULO IX

## **Previsión social**

*Art. 56. Prestacións complementarias por incapacidade temporal ou maternidade.*

Cando estea en situación de incapacidade temporal ou maternidade ou risco durante o embarazo e mentres dure esta circunstancia, a Empresa aboará ao seu persoal a diferenza entre a prestación que reciba do Réxime Xeral da Seguridade Social e o soldo que lle correspondería de estar a prestar os seus servizos normalmente, sen que esta obriga poida prolongarse máis de 18 meses.

En ningún caso o aboamento do complemento a cargo da Empresa durante estas situacións poderá supor para o empregado percepcións no seu conxunto superiores ás que lle corresponderían de estar a prestar os seus servizos normalmente.

*Art. 57. Seguro de vida.*

1. Como complemento das percepcións que outorga o sistema de Seguridade Social na súa modalidade contributiva, as Empresas outorgarán, ao seu exclusivo cargo, para os empregados en activo un seguro de grupo, modalidade temporal renovábel anualmente, cubrindo os riscos de morte e de anticipo de capital en casos de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez polos seguintes capitais para todos os Grupos Profesionais:

Anos 2004 e 2005: 16.500 euros con garantía complementaria que outorgue duplo capital (33.000 euros) en caso de morte por accidente, sexa ou non de traballo.

Anos 2006 e 2007: 17.500 euros, con garantía complementaria que outorgue o pago de duplo capital (35.000 euros) para o caso de morte por accidente, sexa ou non de traballo.

Esta cobertura garántese mediante a contratación dunha póliza para os empregados ou mediante a creación dun fondo de autoseguro.

Unha vez que se anticipase o capital asegurado con motivo dunha invalidez permanente, o seguro que se regula quedará cumprido respecto do traballador declarado inválido.

2. A cobertura deste seguro polo risco de morte prolongarase para os empregados xubilados a partir do 31 de decembro de 1996 até que cumbran 70 anos de idade, nos termos seguintes: por un capital asegurado do 50% do que lle correspondía no momento da súa xubilación.

3. Este artigo cos capitais e coberturas que establece, entrará en vigor e producirá efecto unha vez transcorridos 30 días desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado, prorrogándose até este momento da súa entrada en vigor os capitais e coberturas asegurados conforme ao Convenio anterior.

*Art. 58. Xubilación.*

A) Compensación económica vitalicia. As partes acordan que a regulación deste apartado na súa redacción literal conforme ao Convenio Colectivo 2000–2003, Boletín Oficial do Estado do 21 de marzo de 2001, queda en suspenso mentres o ordenamento xurídico posibilite, novamente, que o Convenio Colectivo poida establecer en condicións homoxéneas ás referidas, que “a partir da data en que o empregado cumpra os 65 anos de idade poida optar pola xubilación ou ser esta decidida pola Empresa”.

Unha vez que tal modificación normativa teña lugar, a Comisión Mixta de Interpretación do Convenio procederá, a través do correspondente acordo de administración de Convenio, á actualización e adecuación deste artigo en función do establecido no parágrafo anterior, solicitando para o efecto a súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

B) Compensación económica por xubilación aos sesenta e cinco anos.

1. Se a xubilación se solicitase polo empregado no mes que cumpra os sesenta e cinco anos, a Empresa aboará por unha só vez, unha mensualidade por cada cinco anos de servizo, cun máximo de dez mensualidades; o máximo alcanzarase aos trinta anos de servizo na Empresa en que se xubile o empregado. Se a xubilación se produce despois de cumpridos os sesenta e cinco anos, a Empresa non aboará cantidade ningunha, excepto, se é o caso, a compensación establecida na letra A) deste artigo.

2. A mensualidade que se contempla no número 1 deste apartado B) quedará integrada polos seguintes conceptos que en cada caso se viñesen percibindo: Soldo Base de Nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado e Plus de Residencia. Todo iso na medida en que están contemplados e regulados neste Convenio e referidos ao último mes en activo do empregado que se xubila.

C) A regulación contida no apartado A) está referida ao sistema actual de cálculo das pensións da Seguridade Social (Lei 26/1985 do 31 de xullo), de tal xeito que, se por disposición legal se modificase tal sistema, se reunirá a Comisión Mixta e, dependendo dos condicionantes que diferenciasen o novo réxime do actual, se trasladarán os criterios económicos que regula este artigo á nova situación.

D) No ámbito de cada empresa, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de previsión social, substitutivos ou complementarios, distintos dos establecidos neste artigo para a continxencia de xubilación.

E) Dentro do prazo e nos termos regulados na normativa en vigor sobre plans e fondos de pensións, as empresas procederán á instrumentación dos compromisos por xubilación contemplados neste artigo a través de calquera dos instrumentos previstos na citada normativa.

## CAPÍTULO X

### **Ordenación xurídica de faltas e sancións**

*Art. 59. Definición e principios xerais.*

1. Considérase falta toda acción ou omisión que supoña unha infracción ou incumprimento de deberes laborais derivados do establecido neste capítulo ou doutras normas de traballo vixentes, xa sexan legais ou contractuais.

2. Prevención: Promoveranse políticas de xestión e desenvolvemento dos recursos humanos que contribúan á xeración dun adecuado clima social, prevendo, se é o caso, posíbeis procedementos de axuda en situacións que requiran medidas de recuperación ou rehabilitación.

3. As faltas poderán ser sancionadas pola Dirección da Empresa, sen prexuízo da proposta que poida formular a Representación legal dos traballadores, de acordo coa gradación e procedemento que se establecen nos artigos seguintes, respectando a legalidade vixente e os principios xurídicos que a conforman:

Principio de legalidade e tipicidade: Exixe con carácter xeral que as condutas ilícitas e as sancións a impor estean establecidas e determinadas conforme á Lei (artigo 58 ET).

Principio “Non bis in idem”: Evitar que uns mesmos feitos poidan ser sancionados máis dunha vez, sen que poidan imporse sancións que reduzan vacacións, descansos do traballador ou multa de haber.

Principio de igualdade de trato e non discriminación (artigo 14 CE e 17 do Estatuto dos Traballadores).

Principio de proporcionalidade e ecuanimidade: Equilibrio que debe existir entre a conduta infractora, as súas consecuencias e a sanción que teña que se impor e a existencia de imparcialidade.

Principio de audiencia previa na forma que máis adiante se regula, en harmonía co previsto no Convenio 158 de OIT.

Principio de protección xurisdiccional dos dereitos: As sancións impostas pola Empresa sempre poderán ser impugnadas polo traballador ante a Xurisdición competente conforme ao procedemento establecido nos artigos 114 e seguintes da Lei de Procedemento Laboral.

#### Art. 60. *Gradación das faltas.*

Toda falta cometida por un traballador se clasificará atendendo á súa importancia ou transcendencia en leve, grave ou moi grave.

1. Faltas leves. Todas aquelas que comportando falta de dilixencia debida ou descoidos escusábeis non causen un prexuízo cuantificábel dentro do ámbito desta ordenación; entre as que hai que considerar incluídas as seguintes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.

Para estes efectos, consideraranse falta de puntualidade os definidas como tales no artigo 60 seguinte sobre atrasos.

b) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada, mesmo cando sexa por un breve período de tempo, sempre que este non orixine un prexuízo grave para a empresa, pois en tal suposto operaría a cualificación conseguinte.

c) A non notificación previa ou no prazo de 24 horas das razóns da ausencia ao traballo, salvo caso de forza maior.

Nos postos de traballo que garden relación directa coa atención sanitaria, a comunicación da ausencia realizarase antes do inicio da xornada laboral, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter efectuado.

d) A falta de asistencia ao traballo dun día en 1 mes sen a debida autorización ou causa que o xustifique. Para os efectos regulados neste artigo, consideraranse falta de asistencia a incorporación ao traballo despois de transcorrido desde o seu inicio un 40% da xornada diaria de que se trate.

e) A desatención e falta de respecto ou de corrección no trato cos seus compañeiros ou co público cando non prexudique gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación dos locais, material ou documentación da Empresa que produzan danos nestes.

g) Non levar o uniforme completo na xornada laboral, naqueles postos de traballo que se determinase.

h) Non comunicar á Empresa o lugar de notificación (ou a súa modificación) das comunicacións oficiais desta, con independencia do lugar de residencia do traballador/a.

2. Faltas graves. Todas aquelas que impliquen unha conduta grave de negligencia ou indisciplina, prexudiquen de xeito cuantificábel o proceso produtivo e/ou supoñan infracción de leis, regulamentaria ou convencional; entre as que se teñen que considerar incluídas as seguintes:

a) De seis a nove faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.

Para estes efectos, consideraranse falta de puntualidade as cualificadas como tales no artigo 66 seguinte, sobre atrasos.

b) A falta de asistencia ao traballo de dous días dentro dun período dun mes, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

c) A omisión ou non tramitación maliciosa ou o falseamento dos datos ou comunicacións que tivesen incidencia cuantificábel na Seguridade Social.

d) A desobediencia ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da Entidade.

e) Os malos tratos de obra ou de palabra que supoñan evidente e notoria falta de respecto cara a outros empregados ou co público, así como a actitude notoria de acoso sexual, e o denominado acoso moral entre persoas sen relación de poder ou dependencia.

f) A falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que afecte ao normal desenvolvemento do traballo, á imaxe da Empresa, ou produza queixa xustificada e reiterada dos compañeiros. Así mesmo, a falta ás normas de hixiene do persoal sanitario que poida representar un risco para os pacientes. Considerarase necesario que houbera para o efecto apercibimento previo.

g) O incumprimento das obrigas legais, reglamentarias ou convencionais impostas ao traballador en materia de prevención de riscos laborais, seguridade e saúde laboral, cando a mesma orixine un risco grave para a integridade física ou saúde do propio traballador, os seus compañeiros, terceiras persoas, ou para as instalacións da Empresa. Dita conducta se cualificará como falta moi grave cando a transcendencia do incumprimento fose de tal índole.

h) Realizar traballos particulares durante a xornada laboral, así como empregar para uso propio materiais da Empresa sen a debida autorización.

i) A embriaguez non habitual ou situación análoga derivada do consumo de produtos psicotrópicos ou similares, posta de manifesto durante o traballo.

j) Orixinar disputas, alborotos ou discusións graves que entorpezan a normal actividade da Empresa.

k) A negligencia, desinterese ou descoido inescusábel na prestación do servizo sempre que diso se derivase prexuízo grave para a Empresa, as persoas ou as cousas.

l) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a Empresa.

m) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada cando como consecuencia do mesmo se orixine prexuízo cuantificábel para a Empresa.

n) O abuso na utilización dos medios electrónicos ou ferramentas tecnolóxicas establecidas na empresa.

ñ) A reincidencia na comisión de dúas ou máis faltas leves da mesma natureza, ou tres ou máis de distinta natureza, sempre que teñan lugar dentro dun período de dous meses a contar desde a comisión da primeira e mediase advertencia escrita ou sanción sobre as mesmas.

3. Faltas moi graves. Todas aquelas que impliquen condutas que prexudiquen con grande importancia cuantitativa o proceso produtivo, e/ou supoñan infracción de leis, regulamentos ou Convenios; entre as que se deberán considerar incluídas as seguintes:

a) A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

- b) O furto ou o roubo, tanto á Empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- c) A simulación de enfermidade ou accidente, así como a simulación da presenza doutro traballador na empresa. Igual cualificación se aplicará aos supostos de alegación de causa non existente para a obtención de permiso.
- d) Dez ou máis faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.
- e) A falta de asistencia ao traballo de tres días dentro dun período dun mes, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.
- f) O abandono do traballo sen causa xustificada, cando como consecuencia do mesmo se orixine un prexuízo moi grave para a Empresa.
- g) O quebrantamento ou violación do segredo de correspondencia ou de documentos reservados, ou datos de reserva obrigada que produza grave prexuízo para a organización e funcionamento da empresa.
- h) O falseamento voluntario de datos e informacións da Empresa.
- i) A embriaguez habitual ou toxicomanía posta de manifesto durante a xornada laboral, sen prexuízo do previsto ao respecto no capítulo relativo a Seguridade e Saúde no traballo.

Entenderase que a embriaguez é habitual cando mediasen previamente dous apercibimentos escritos pola mesma causa.

- j) Desenvolver unha actividade, por conta propia ou allea, que estea en concorrencia desleal coa actividade da Empresa.
- k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravidade os dirixidos a persoas subordinadas con abuso de posición privilexiada.
- l) Actos abusivos ou de desviación de poder no exercicio das funcións de mando, incluídas aquelas condutas que puidesen ser constitutivas do denominado acoso moral. O que o sufra o poñerá inmediatamente en coñecemento da Dirección da Empresa, ben directamente, ben a través da representación legal dos traballadores. En todo caso, considerárase como acto abusivo a actuación dun superior que supoña infracción de precepto legal con prexuízo notorio e directo para o empregue. O exercicio da potestade disciplinaria polo empresario esgotará a responsabilidade deste.
- m) A desobediencia ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da Entidade que impliquen quebranto manifesto de disciplina ou delas derive grave prexuízo para a Empresa.
- n) A utilización fraudulenta dos medios electrónicos ou ferramentas tecnolóxicas establecidas na Empresa.
- ñ) A reincidencia na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que teñan lugar nun período de seis meses desde a comisión da primeira e mediase sanción sobre estas.

#### Art. 61. *Atrasos.*

Para os efectos sinalados nesta ordenación xurídica de faltas e sancións, considerárase falta de puntualidade os atrasos na entrada ao traballo que a continuación se indican:

1. Nos supostos de horarios flexíbeis: todo atraso inxustificado máis alá das marxes de flexibilidade establecidas para a entrada ao traballo.

2. Cando non exista horario flexíbel: o atraso inxustificado na hora de entrada superior aos 10 minutos.

Os atrasos inferiores dentro da indicada marxe de 10 minutos non se cualificarán como falta de puntualidade, aínda que o devandito período terá a consideración de tempo debido de traballo para os correspondentes efectos.

Art. 62. *Procedemento sancionador.*

1. Réxime Xurídico.

1.1 A facultade de impor sancións corresponde á Dirección da Empresa, quen a exercerá na forma que se establece neste Convenio e conforme ao regulado no Estatuto dos Traballadores.

1.2 Entra dentro da competencia da representación legal dos traballadores na Empresa facer denuncia e/ou proposta á Dirección desta sobre feitos ou actuacións, en especial aquelas condutas que puidesen implicar actos abusivos no exercicio das funcións de mando, susceptíbeis de ser cualificados como falta, para os conseguintes efectos.

1.3 Nos supostos de sancións por faltas graves e moi graves, sempre que a natureza e circunstancias dos feitos o permita e non se esgoten os prazos legais de prescrición, o traballador disporá de catro días hábiles para contestar á comunicación realizada pola Empresa sobre os feitos que se lle imputan. Transcorrido o devandito período a Empresa comunicará, se é o caso, a sanción imposta.

O prazo indicado no apartado anterior será de observancia obrigatoria, facéndoo, en consecuencia, compatíbel co previsto en materia de prescrición.

As faltas graves e moi graves requirirán comunicación escrita da empresa ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

O traballador, pola súa parte, terá que asinar o correspondente enteirado, podéndose acudir no seu defecto a calquera outra forma acreditativa da recepción polo traballador da comunicación da Empresa.

1.4 Naqueles supostos ou situacións que, polas súas especiais características, requiran dun período previo de investigación para o máis adecuado coñecemento do alcance e natureza dos feitos, poderá disporse a suspensión de emprego, non de soldo, da persoa afectada pola devandita situación. Esta posibilidade de suspensión de emprego poderá aplicarse durante os 4 días de comunicación previa ao traballador que se contemplan no número 1.3 deste artigo.

Estas circunstancias poñeranse en coñecemento da representación legal dos traballadores sempre que así o solicite o traballador afectado a quen, en todo caso, a Empresa lle comunicará formalmente, por escrito, este dereito.

1.5 A imposición de sancións por faltas graves e moi graves será notificada á representación legal dos traballadores na Empresa.

1.6 Tratándose de sancións por faltas graves ou moi graves a traballadores afiliados a un Sindicato, e constándolle formalmente esta circunstancia á Empresa, deberase dar audiencia previa ao delegado sindical correspondente na Empresa.

1.7 No suposto de sancións por faltas graves ou moi graves a membros do Comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, será obrigatorio a apertura de expediente contradictorio no que serán oídos, á parte do interesado, o Comité de empresa ou restantes delegados de persoal e/ou sindicais.

A comunicación de apertura de tal expediente implicará o inicio do prazo de catro días hábiles para a audiencia previa, incluíndo a data, os feitos en que se fundamenta e a infracción normativa que se lle imputa.

Durante este trámite poderán articularse as alegacións e probas oportunas e achegarse canto ao seu dereito conveña, podéndose ampliar até dez días máis se así se instara polo interesado.

Finalizado o expediente contradictorio, se é o caso, procederase á imposición de sanción, ou á anulación deste, entendéndose durante a tramitación do mesmo suspendidos os prazos de prescrición da falta.

1.8 O traballador poderá impugnar a sanción que lle fose imposta mediante demanda ante a Xurisdición competente, nos termos regulados pola Lei de Procedemento Laboral (artigos 114 e seguintes).

## 2. Solucións extraxudiciais.

Sen prexuízo do réxime xurídico sinalado no número anterior as organizacións asinantes consideran positivo afondar nas posibilidades que comportan os procedementos previstos no capítulo XIV do Convenio Xeral (Comisión Mixta).

Neste sentido, a partir da audiencia previa, e sempre que medie acordo expreso para o efecto entre as partes, estas poderán acudir aos procedementos alí previstos.

### Art. 63. *Prescrición.*

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos 10 días; para as faltas graves aos 20 días, e para as moi graves aos 60 días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos 6 meses de se ter cometido.

Agora ben, naqueles supostos en que a falta sexa descuberta como consecuencia de Auditoría, o cómputo dos prazos antes sinalados comezará a partir da data en que se emita o correspondente informe do auditor.

### Art. 64. *Sancións.*

As sancións máximas que poden imporse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

#### A) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de até 2 días.

#### B) Por faltas graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.

#### C) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días.

Inhabilitación temporal para o ascenso por un período de até tres anos.

Despedimento disciplinario.

### Art. 65. *Cancelación.*

As faltas que xerasen sanción quedarán canceladas, para os conseguintes efectos, ao cumprirse os seguintes prazos: as leves aos 6 meses, as graves aos 18 meses e as moi graves aos 36 meses.

A cancelación poderá operar, se é o caso, con prazos máis reducidos, a petición do interesado e en función das circunstancias concorrentes.

## CAPÍTULO XI

### **Seguridade e saúde no traballo**

*Art. 66. Disposición xeral.*

En cantas materias afecten á seguridade e saúde no traballo, será de aplicación a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, Disposicións regulamentarias de desenvolvemento e normas concordantes.

*Art. 67. Vixilancia da saúde.* As Empresas en función dos riscos inherentes ao traballo garantirán aos traballadores ao seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde nos termos regulados na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

*Art. 68. Representación do persoal en materia de seguridade e saúde no traballo.*

Estarase ao previsto na Lei de Prevención de Riscos Laborais en canto a Delegados de Prevención e Comités de Seguridade e Saúde.

O Comité de Seguridade e Saúde e os Delegados de Prevención terán todas aquelas funcións e competencias que a Lei lles atribúe e, en especial, as de prevención dos riscos laborais e redución da sinistralidade laboral.

No ámbito de empresa e por negociación colectiva coa representación legal dos traballadores poderase acordar a creación de Comités Estatais de Seguridade e Saúde, sendo a representación sindical proporcional aos resultados electorais.

O acordo en que se concrete a constitución do Comité Estatal desenvolverá os aspectos relativos á súa composición, funcións e dotación dos recursos necesarios para o adecuado desempeño do seu cometido.

*Art. 69. Prevención específica.*

1. O persoal que desenvolve a súa actividade en servizos de radioloxía, radioterapia e medicina nuclear, así como o persoal que traballe con aparellos que comporten estes riscos de radiación ionizante, será provisto dos elementos de protección persoal que resulten necesarios en función das disposicións e normas vixentes sobre Seguridade e Saúde Laboral. A estes empregados deberáselles dotar de dosímetros individuais de radiación que serán controlados por centros ou entidades especializadas, adoptando, nos supostos de excesos de radiación, as medidas cautelares que aconsellen e as establecidas nas disposicións vixentes.

Independentemente, efectuaranse os recoñecementos médicos e análises de sangue que resulten adecuados, coa periodicidade que determinen as disposicións sobre a materia.

O Comité de Seguridade e Saúde, ou no seu defecto os representantes legais dos traballadores terán nesta materia as competencias que a Lei de Prevención de Riscos Laborais e normas de desenvolvemento lles atribúan

2. No que se refire ás novas tecnoloxías informáticas, as Empresas, oído o Comité de Seguridade e Saúde ou os representantes dos traballadores que desempeñen tales funcións, observarán aquelas medidas preventivas necesarias para que as condicións e medios de traballo non alteren a saúde do traballador, facilitando as medidas ergonómicas suficientes para que as condicións de traballo do persoal que de forma preferente manexe aparellos informáticos, non incida especialmente por este motivo na saúde do traballador, tales como: luminosidade ambiental, eliminación de reflexos luminosos, mobiliario anatómico e funcional, etc.

Por parte das Empresas prestarase especial atención para garantir que da utilización dos equipos que inclúen pantallas de visualización polos traballadores non se deriven riscos para a súa seguridade e saúde.

Para tal efecto, será de especial observancia a normativa en vigor sobre a materia, na actualidade Real Decreto 488/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización, tocante á correspondente avaliación de riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, de conformidade co previsto na devandita normativa.

3. Polo que se refire aos Centros e instalacións sanitarias terase en conta, ademais das prevencións da Lei antes citada, as específicas que poidan estar establecidas ou se establezan polas autoridades en cada caso competentes.

#### *Art. 70. Formación.*

1. É criterio das partes asinantes deste Convenio Xeral que a formación en materia de prevención, nos termos do artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, constitúa parte dos programas e proxectos formativos que se desenvolvan nas Empresas como complemento da cualificación profesional e para favorecer a sensibilización nesta materia en todos os niveis de Empresa.

2. No seo da Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio analizaranse e avaliaranse posíbeis iniciativas sectoriais que fomenten a formación en materia de prevención.

#### *Art. 71. Protección da maternidade.*

Sen prexuízo do establecido ao respecto na Lei de Prevención de Riscos Laborais, as traballadoras en estado de xestación que desempeñen as súas tarefas utilizando continuamente pantallas de visualización ou máquinas fotocopiadoras, terán dereito ao traslado de posto de traballo no mesmo centro onde desempeñen as súas actividades laborais, sempre que a organización do traballo o permita. Este cambio de posto non suporá modificación no seu nivel retributivo, nin mingua nos seus dereitos económicos. A reincorporación despois do parto producirase no seu destino orixinario.

De conformidade co disposto na Lei 39/1999 do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, as traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

#### *Art. 72. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde.*

Créase unha Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde que asumirá como principal competencia a de canalizar as iniciativas que sobre as devanditas materias puidesen formularse sectorialmente, figurando entre os seus obxectivos fundamentais o de analizar a realidade sectorial en materia de prevención de riscos laborais.

Esta Comisión estará integrada por 5 vogais titulares pola Representación Empresarial e outros 5 pola Representación Sindical, designados polas respectivas organizacións empresariais e sindicais asinantes do Convenio, coa proporción derivada da súa representatividade ao seu asinamento. Por cada organización sindical poderase designar un vogal suplente.

Para o adecuado desempeño das tarefas encomendadas os vogais titulares da representación sindical na Comisión disporán dun crédito horario de 50 horas mensuais retribuídas. O crédito será de 25 horas para os vogais suplentes.

## CAPÍTULO XII

### **Dereitos sindicais e de representación colectiva**

*Art. 73. Dos traballadores e os seus representantes.*

1. No marco dos artigos 7 e 129 da Constitución Española e artigo 4.º do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores enténdese inscrita a participación dos traballadores na Empresa, así como as distintas vías e procedementos establecidos neste Convenio Xeral.
2. Os traballadores teñen dereito á asistencia e asesoramento dos seus representantes nos termos recoñecidos na Lei e neste Convenio.
3. Os traballadores dunha mesma Empresa ou Centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea de conformidade co establecido nos artigos 77 e seguintes do TRET. No suposto de se acordar coa Empresa que a asemblea teña lugar en horas de traballo, acordaranse tamén as medidas oportunas para asegurar que o seu desenvolvemento non prexudique a prestación do servizo.
4. Entenderase por Representantes dos Traballadores aos Comités de Empresa, Delegados de Persoal e aos Delegados Sindicais da Sección Sindical de Empresa (SSE), que terán as facultades, dereitos, obrigas e garantías sinaladas para estes pola Lei Orgánica de Liberdade Sindical, Estatuto dos Traballadores e o propio Convenio Xeral.

*Art. 74. Dos sindicatos e dos Delegados sindicais.*

1. As partes asinantes, por estas estipulacións, ratifican unha vez máis a súa condición de interlocutores válidos, e recoñécense así mesmo como tales, con fin de instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais racionais, baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilitar a resolución de cantos conflitos e problemas suscite a nosa dinámica social.

Os sindicatos, especialmente os que teñen consideración de máis representativos, son elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións laborais entre traballadores e empresarios. Todo iso sen demérito das atribucións conferidas pola Lei, e desenvolvidas nestes acordos, aos representantes dos traballadores.

2. A fin de garantir o pleno exercicio da liberdade sindical, serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Convenios Colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego, nas condicións de traballo, sexan favorábeis ou adversos, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

3. Nas Empresas ou, se é o caso, nos centros de traballo cun cadro de persoal que exceda de 125 traballadores, as seccións sindicais que se poidan constituír polos traballadores afiliados aos sindicatos que contén con presenza nos Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical electo por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo, na forma e cos dereitos e garantías previstos na Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical.

As seccións sindicais que se poidan constituír, de conformidade co establecido nos Estatutos dun sindicato, sen que cumpran os requisitos anteriormente sinalados, poderán estar representadas tamén por un Delegado Sindical, que cumprirá as funcións de representar e defender os intereses do sindicato a quen representa, e dos afiliados deste na Empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central ou sindicato e a Dirección das respectivas Empresas, sen que se é o caso iso poida implicar a atribución dos dereitos previstos para os delegados a que se refire o apartado anterior, salvo acordo no ámbito de empresa.

4. Con iguais criterios e procedementos que os sinalados no número 2 do artigo 73 seguinte, os delegados sindicais dun mesmo Sindicato con crédito horario dispoñíbel, poderán acumular entre si os devanditos créditos.

*Art. 75. Dos Comités de Empresa e dos Comités Intercentro.*

Terán, dentro do ámbito exclusivo que lles é propio, a capacidade, competencias e garantías que a Lei e este Convenio Xeral expresamente determinen en cada momento, así como as obrigas inherentes ao desempeño das súas funcións.

2. Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determine. Poderase acumular o crédito legal de horas dos distintos membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal até o 200% das que correspondan a cada membro. Deberá notificarse á Empresa, a través dos seus representantes, por períodos trimestrais, a persoa ou persoas en que se acumulen as devanditas horas, así como a conta de quen se realiza a acumulación.

No ámbito de empresa poderán acordarse outros criterios de acumulación distintos dos límites fixados anteriormente, coa distribución e periodicidade que se fixe en cada caso, mediante acordo entre os Representantes dos traballadores e a Dirección de cada Empresa.

3. Sen traspasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros da Representación Sindical, a fin de prever a asistencia destes a Cursos de Formación organizados polos seus Sindicatos, Institutos de Formación ou outras Entidades.

4. En caso de inspección pola Dirección de Seguros que concluíse en Acta por falta moi grave da que puidese deducirse cuestións que afecten á estabilidade futura do cadro de persoal da Empresa, da súa totalidade ou parcialmente, poñerase este feito en coñecemento dos Representantes dos Traballadores mediante entrega de copia da parte da Acta en que tales cuestións se susciten.

5. Con base na previsión do artigo 63.3 do TRET, no ámbito de empresa poderá pactarse a constitución e funcionamento dun Comité intercentros, cun máximo de 13 membros que serán designados de entre os compoñentes dos distintos comités de centro e/ou delegados de persoal.

Na constitución do Comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos segundo os resultados electorais considerados globalmente.

O acordo en que se concrete a constitución do Comité intercentros desenvolverá os aspectos relativos á súa composición, gastos de funcionamento e funcións en relación coas previsións deste Convenio Xeral.

*Art. 76. Principio de igualdade e non discriminación.*

A interlocución e relacións sociais na empresa terán que estar presididas polo respecto dos principios de igualdade e non discriminación dos representantes legais dos traballadores.

*Art. 77. Utilización de ferramentas telemáticas pola representación legal dos traballadores.*

As empresas con sistemas operativos que o permitan e constituían o medio habitual de traballo e comunicación nesta, poñerán a disposición da representación legal dos traballadores un taboleiro virtual como vía de información dos devanditos representantes cos traballadores incluídos no seu ámbito de representación e sobre as materias propias da súa estrita competencia.

No ámbito de empresa concretarase a operativa utilizábel, velando, sempre, por que non se vexan afectados os procesos ordinarios de comunicación e de traballo existentes na empresa.

Para tal efecto, as informacións de alcance colectivo que puidese difundir a representación legal dos traballadores terán que se axustar a parámetros que non impliquen a utilización de correos electrónicos masivos ou por grupos indiscriminados de traballadores, salvo que outra cousa se acorde no ámbito de empresa.

Tamén neste ámbito se determinará se coas fórmulas de comunicación adoptadas queda cumprida a posta a disposición do preceptivo taboleiro de anuncios.

*Art. 78. Dos membros da representación dos traballadores na Comisión Mixta.*

Os membros da representación dos traballadores na Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación e Seguimento deste Convenio terán as seguintes facultades:

1. As que especificamente se recollen neste Convenio para a devandita representación e as derivadas que sexan necesarias para o seu cumprimento.
2. As de interpretación do Convenio, xunto coa representación empresarial, e o seguimento da súa aplicación.

### CAPÍTULO XIII

#### **Política de emprego**

*Art. 79. Política de emprego.*

As partes asinantes son conscientes do problema de desemprego existente e da necesidade e da posibilidade de abordar as súas diferentes causas e consecuencias mediante políticas activas de emprego, sectorial e de empresa, sas, estábeis, crecentes e competitivas, tendo en conta as posibilidades do noso sector.

Para iso, considérase conveniente adoptar métodos provisionais e de planificación que orienten as políticas de Recursos Humanos na empresa. Neste sentido contempláranse os diferentes modos de ingreso na actividade aseguradora, os postos de traballo e as súas necesidades; os diferentes modos de axustar estes ás necesidades das empresas e as formas de manter a estabilidade do emprego nos procesos de transformación nas empresas do sector. Todo iso dentro do marco legal vixente, co máximo respecto aos dereitos que tanto traballadores como empresarios teñen e sen que se permitan discriminacións non autorizadas pola lei.

Tratarase en todos os casos de conxugar os intereses das partes, mediante os mecanismos de diálogo social.

*Art. 80. Promoción do emprego desde o Convenio Xeral.*

Neste Convenio acordáronse diversas cláusulas a través das cales se pretende impulsar a promoción do emprego no Sector.

Nese sentido cómpre salientar as regulacións referintes a horas extraordinarias, Grupo IV do sistema de clasificación profesional, promocións e ascensos, formación, etc., considerando que as actuacións que se desprenden destes temas, e en especial da formación, cumpren unha función decisiva na estabilidade do emprego e na dinamización das carreiras profesionais, repercutindo positivamente no emprego dentro do Sector.

*Art. 81. Principios xerais.*

Considéranse principios en torno aos cales deben xirar as políticas de emprego activas, sas, estábeis, crecentes e competitivas, os seguintes:

Prioridade na estabilidade e garantía no emprego.

Respecto dos principios reguladores e de causalidade da contratación temporal.

Principio de non discriminación por razón da natureza do contrato.

Potenciación da contratación no Grupo IV como vía de acceso á carreira profesional no Sector.

Racionalidade na distribución do tempo de traballo para o desenvolvemento do emprego.

Adecuación das horas extraordinarias para a consideración da súa substitución por emprego estábel.

*Art. 82. Instrumentos de política activa de emprego sectorial.*

Como instrumentos de política activa de emprego sectorial establécense as seguintes regras de aplicación:

1. Durante a vixencia deste Convenio, as empresas afectadas non poderán establecer contratos laborais a xornada completa con persoal que manteña unha relación laboral a xornada normal noutro Sector, ou estea en situación de xubilación, con vixilancia polas partes do cumprimento da normativa sobre pluriemprego.

2. As Empresas poderán establecer calquera tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia dos contratos formativos e de promoción e fomento do emprego, sempre que se observen os presupostos xerais e regras específicas da súa propia regulación, con especial observancia das normas sobre información, competencias e dereitos da representación legal dos traballadores nesta materia.

3. O acollemento de bolseiros e a realización de prácticas docentes na empresa realizarase a través dos correspondentes programas de cooperación con Centros educativos, conforme á normativa específica que os posibilita, informando a Representación Legal dos Traballadores do número de estudantes e bolseiros que ao abeiro da devandita normativa veñan desenvolvendo prácticas formativas na empresa.

4. A fraude de Lei en materia de contratación temporal implicará as consecuencias legais previstas para tal suposto, en especial a de presunción de se ter celebrado por tempo indefinido.

5. Co fin de dinamizar o cadro de persoal, potenciando a carreira profesional a través da formación, promoverase a contratación de traballadores mozos a través do Grupo Profesional IV.

6. No ámbito de empresa e mediante os mecanismos de participación previstos legalmente, realizarase o seguimento específico das regras e pautas aquí enunciadas en materia de política de emprego.

7. Neste contexto de diálogo social, a Empresa informará, coa periodicidade prevista legalmente, á representación legal dos traballadores sobre o cadro de persoal que preste servizo, con expresión dos datos e informacións necesarios para coñecer a situación do devandito cadro de persoal e do emprego na Empresa, así como a súa evolución probábel. De igual xeito, informará sobre as previsións de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades contractuais que serán utilizadas, así como dos supostos de subcontratación.

Igualmente, durante o mes de xaneiro de cada ano, a Empresa entregará á representación legal dos traballadores a relación e datos laborais do persoal no cadro para coñecer a súa situación no devandito momento.

8. Con carácter anual e a través do diálogo social na empresa, considérase conveniente realizar unha análise da situación e evolución dos aspectos máis relevantes en materia de relacións laborais e recursos humanos que se contemplan neste Convenio.

9. Comisión de igualdade de oportunidades e emprego. Para a correcta aplicación do Convenio en torno aos contidos e principios que a continuación se indican, acórdase a creación dunha Comisión integrada polas Organizacións empresariais e sindicais asinantes deste, para o estudo da evolución do emprego e a igualdade de oportunidades no Sector que, partindo dunha análise da realidade sectorial nas devanditas materias, trate de políticas activas que eliminen as eventuais discriminacións que puidesen detectarse por razón de sexo, idade, estado civil, procedencia territorial e demais circunstancias que puidesen orixinar discriminación ou creba do principio de igualdade de oportunidades.

Para o adecuado desempeño do seu cometido, a representación sindical na Comisión disporá dun crédito de 600 horas/mes a distribuír en proporción á representatividade de cada organización reflectida na composición da mesma.

Unha vez realizada a distribución, a asignación persoal dos créditos horarios realizarase conforme a módulos de 100 ou 50 horas mensuais.

## CAPÍTULO XIV

### **Comisión Paritaria do Convenio e observatorio sectorial**

*Art. 83. Comisión Mixta-Paritaria.*

1. Conscientes as organizacións asinantes da conveniencia de que, para o bo clima das relacións sociais no Sector, ten a existencia dunhas canles axeitadas que faciliten a correcta aplicación e interpretación do acordado e, se é o caso, a solución extraxudicial dos conflitos laborais que poidan orixinarse, e de conformidade co previsto no artigo 85.2 do Estatuto dos Traballadores, créase unha Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación e Seguimento do Convenio que, sen privar as partes do dereito que as asiste a usaren a vía administrativa e/ou xudicial que proceda, terá competencia para desenvolver as seguintes funcións:

a) Interpretación deste Convenio Xeral.

b) Seguimento para a aplicación e desenvolvemento da devandita normativa.

c) Mediación e, se é o caso, arbitraje naqueles conflitos que voluntaria e conxuntamente lle sexan sometidos polas partes afectadas e que versen sobre a aplicación ou interpretación da normativa sectorial aludida.

2. Serán vogais da Comisión doce membros da representación empresarial e outros doce da representación dos traballadores, designados polas respectivas Asociacións Empresariais e Sindicais asinantes do Convenio, coa proporción derivada da súa representatividade ao asinamento do Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Ás xuntanzas da Comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, os asesores que, en cada caso, designen as respectivas representacións.

En cada xuntanza designaranse ao comezo dous moderadores, un pola representación empresarial e outro pola representación dos traballadores, que actuarán conxuntamente. Así mesmo, designaranse dous redactores de actas, na mesma forma expresada e co mesmo modo de actuación.

3. A solicitude de intervención da Comisión Mixta-Paritaria formalizarase por escrito no que deberá facerse constar o seguinte:

a) Tipo de actuación que se require de entre as que lle están atribuídas no número 1.

b) Quen solicita a actuación, cos datos de identificación necesarios (nome e apelidos ou razón social se é persoa xurídica); carácter co que actúe (traballador, con indicación da empresa a que pertence ou empresario) e domicilio.

c) Se a actuación requirida fose de arbitraje, o escrito deberá estar asinado conxuntamente polas partes en conflito, e nel figurará o compromiso, voluntariamente asumido, de someter a súa controversia á decisión arbitral da Comisión Mixta, e de acatamento a esta. Tamén deberán constar con claridade os puntos ou extremos sometidos a arbitraje e as posicións e razoamentos de cada unha das partes.

Os gastos que puidesen orixinarse como consecuencia desta actuación arbitral da Comisión Mixta, non serán repercutidos nin aos afiliados aos Sindicatos presentes na negociación nin ás entidades asociadas ás representacións empresariais igualmente intervinientes nesta.

Para efectos de comunicacións, a Comisión entenderase situada na rúa Núñez de Balboa, 101, 28006 Madrid.

4. Os acordos da Comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorábel da maioría de cada unha das dúas Representacións.

Acadado o acordo e sen que iso afecte á súa eficacia e validez, poderán incorporarse a el os votos particulares que puidesen emitirse polas Representacións discrepantes co acordo adoptado.

5. No suposto de falta de acordo, a Comisión poderá solicitar os informes ou asesoramentos técnicos que considere que poidan axudar á solución dos aspectos controvertidos.

De subsistir o desacordo, poderá someter a controversia ás regras e procedementos derivados do Acordo Interconfederal para a Solución Extraxudicial de Conflitos (ASEC).

6. As decisións da Comisión Mixta emitiránse por escrito no prazo dun mes a contar desde a data da reunión en que pola Comisión se tomase coñecemento da cuestión sometida, e que será a reunión inmediata seguinte á recepción da solicitude de actuación. Este prazo poderá ampliarse até un mes máis cando, pola complexidade do tema formulado ou pola necesidade de realizar probas ou comprobacións en relación con este, así o acordase a Comisión.

7. A solicitude de intervención da Comisión Mixta non privará ás partes interesadas do dereito a usar a vía administrativa ou xudicial, segundo proceda.

Agora ben, no suposto en que conxunta e voluntariamente sometesen o conflito á arbitraje que se regula no punto 1.c) deste artigo, as partes non poderán acudir á vía xudicial ou administrativa, nin propor medidas de presión ou declarar conflito colectivo mentres a Comisión non se pronunciase sobre a cuestión formulada. Todo iso sen prexuízo das normas que sobre prescrición ou caducidade sexan de aplicación ao caso suscitado e que de ningún xeito poderán verse afectadas pola solicitude de arbitraje e con respecto destes procedementos derivados do Acordo Interconfederal para a Solución Extraxudicial de Conflitos (ASEC).

8. Os membros titulares da Representación dos Traballadores na Comisión Mixta, disporán dun crédito de 100 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación na devandita Comisión. O crédito será de 25 horas para os membros suplentes da Comisión Mixta.

9. Para o tratamento dos temas específicos que se susciten no ámbito das competencias da Comisión Mixta-Paritaria en materia de Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social, designaranse, con iguais criterios de composición da Comisión Mixta, polas organizacións sindicais asinantes do Convenio cinco representantes dos traballadores pertencentes a estas entidades, que disporán para o desempeño das súas tarefas dun crédito de 50 horas mensuais retribuídas.

Art. 84. *Observatorio sectorial.*

1. Como foro estábel de diálogo social sobre materias de interese común, créase un Observatorio Sectorial desde o que os interlocutores sociais asinantes deste Convenio realizarán as correspondentes análises da realidade sectorial a partir da diversidade de entidades incluídas no seu ámbito de aplicación, das características e evolución do emprego, da situación existente en materia de seguridade e saúde no traballo, dos principios de igualdade e non discriminación no emprego, da responsabilidade social das empresas no ámbito das relacións laborais e de calquera outro tema que, a proposta dalgunha das organizacións integradas no citado Observatorio Sectorial, fose admitido como obxecto de análise pola maioría de cada Representación.

2. Como puntos de encontro do Observatorio Sectorial coas diversas Comisións Paritarias establecidas no Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde, Comisión de Igualdade de oportunidades e emprego e Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación e Seguimento do Convenio), estas farán chegar ao Observatorio un resumo das súas principais actuacións así como das iniciativas desenvolvidas polas mesmas no seu ámbito de actuación.

3. Sobre a base das informacións recibidas das referidas Comisiones Paritarias e, recollendo, tamén, as súas propias iniciativas, actuacións e análises realizadas, o Observatorio Sectorial elaborará unha Memoria recollendo as actividades desenvolvidas, así como as conclusións ou propostas que da devandita actividade se puidesen derivar.

4. O Observatorio estará integrado por 4 membros pola Representación Empresarial e outros 4 pola Representación dos Traballadores, designados polas respectivas Organizacións empresariais e sindicais asinantes do Convenio, incorporando tamén a composición paritaria no seo de cada Representación, aínda que, para efectos de adopción de acordos, se terá en conta a representatividade de cada Organización ao asinamento do Convenio.

O Observatorio dotarase para o seu funcionamento das normas internas que en cada momento considere máis adecuadas para o mellor desenvolvemento das tarefas encomendadas.

A Representación Sindical disporá dun crédito de 200 horas/mes retribuídas para o adecuado desempeño da súa función, a distribuír coa proporción derivada da representatividade de cada Sindicato ao asinamento do Convenio, en módulos que non poderán superar as 70 horas/mes na súa asignación a cada membro da súa representación.

## **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

*Primeira. Situacións anteriores en materia de xornada e horario.*

Durante a vixencia deste Convenio, as Empresas que manteñan unha Xornada legal distinta á regulada no artigo 45, ou non se acomoden aos criterios horarios sinalados neste, adaptaranse ás previsions contidas ao respecto neste Convenio Xeral, sempre que así se opte por acordalo no ámbito de empresa coa Representación Legal dos Traballadores.

*Segunda. Plus de residencia.*

Ambas as partes acordan a inclusión desta disposición, coa finalidade de evitar no futuro a discriminación que o Plus de Residencia puidese levar consigo respecto do resto dos traballadores do Sector e a fin, igualmente, de tentar unha maior competitividade das Empresas afectadas, que levaría consigo unha máis expansiva política de emprego, salvando, sempre e en todo caso, a estabilidade no mesmo dos traballadores actualmente beneficiarios do mencionado Plus que, necesariamente, continuarán percibíndoo no futuro.

O Plus de Residencia mantense para os traballadores do cadro de persoal existentes ao 31 de decembro de 1980, calquera que sexa o seu lugar de residencia posterior.

A contía do Plus de Residencia virá determinada para o sucesivo polo importe que o persoal referido no parágrafo anterior viñese percibindo por tal concepto ao 31 de decembro de 1996, incrementada na mesma porcentaxe que se determine aplicar en cada negociación ao Complemento de Adaptación Individualizado.

*Terceira. Modificacións lexislativas.*

1. Se durante a vixencia deste Convenio se establecese nova normativa que afectase a calquera materia das reguladas nel, ambas as Representacións, a petición de calquera delas, reuniranse co fin de analizar as consecuencias e repercusións que as devanditas reformas puidesen ter no contido do Convenio, procedendo, se é o caso, á adaptación do Convenio a fin de manter o equilibrio do conxunto existente con anterioridade a estas reformas.

Para os efectos das referencias contidas neste Convenio a grupos de Empresa estarase ao fixado na regulación mercantil correspondente e á súa adaptación ao ámbito laboral, sen prexuízo do fixado no parágrafo anterior.

2. No suposto de se producir durante a vixencia deste Convenio calquera modificación normativa que supoña unha reforma substancial do actual réxime xurídico ao que están sometidas as Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social no desenvolvemento da súa actividade como prestadoras dos servizos de prevención alleos, reunirase a Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio regulada no artigo 83 para analizar o alcance das devanditas reformas, as súas eventuais consecuencias nas relacións laborais do persoal afectado, así como as propostas que, con ocasión destas reformas, puidesen xerarse por calquera das partes representadas na Comisión Mixta.

*Cuarta. Principio de salvagarda na concurrencia de Convenios.*

Os Convenios Colectivos de Empresa vixentes á entrada en vigor deste Convenio Xeral, continuarán desenvolvendo os seus efectos durante todo o período da súa vixencia; á súa conclusión as partes lexitimadas para a negociación no ámbito de empresa ou Grupo decidirán o que aos seus intereses conveña, tendo sempre como referencia as previsións deste Convenio Xeral e, en particular, o establecido no artigo 7.º sobre articulación da negociación colectiva.

*Quinta. Parellas de feito.*

Ante a evolución da realidade social cambiante en materia familiar, recoñécense os mesmos dereitos que o Convenio contempla para os cónxuxes en matrimonio, ás persoas que non se tendo casado entre elas, conviven en unión afectiva, estábel e duradoira, previa xustificación destes extremos mediante certificación de inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito, onde exista, ou acreditación similar que xustifique esta circunstancia.

No suposto de conflito de intereses con terceiros, o recoñecemento do dereito que corresponda realizarase de conformidade coa procedencia xurídica que, de maneira firme, se determine pola autoridade administrativa ou xudicial competente de conformidade co ordenamento positivo vixente.

*Sexta.*

No texto do Convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar os traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, para o efecto de non realizar unha escritura demasiado complexa.

*Sétima. Libranza da tarde dos venres.*

1. As empresas que, á entrada en vigor deste Convenio, viñesen mantendo un sistema de distribución de xornada e horarios que contemple, con carácter forzoso, a prestación de traballo os venres á tarde,

procederán a adaptar o seu horario para que a libranza da tarde dos venres establecida no artigo 45, número 9.A.e), se leve a cabo no transcurso da vixencia deste Convenio, sempre antes do 1 de xaneiro de 2007, conforme aos seguintes criterios:

a) A libranza da tarde do venres realizarase sen redución da xornada establecida en cómputo anual no ámbito de empresa.

b) O tempo que represente a redución horaria da xornada dos venres pola tarde recuperarase mediante a prolongación da xornada diaria, ou outros mecanismos de redistribución horaria.

2. Aquelas empresas que tivesen establecido por Convenio ou acordo colectivo un horario que incluíse o traballo dos venres á tarde, adaptaranse ao regulado neste Convenio unha vez finalizado o período de duración do seu Convenio ou acordo, respectando, a través do correspondente proceso de negociación colectiva, os criterios establecidos no número anterior para a libranza da tarde dos venres.

No suposto de non se ter chegado a un acordo no ámbito de empresa antes do 1 de xaneiro de 2007, procederá a aplicación automática para o sucesivo da regulación xeral sobre libranza dos venres á tarde establecida no artigo 45 número 9.A.e) do Convenio, respectando os criterios do número anterior.

3. Para atender as necesidades organizativas ou funcionais que puidesen derivarse do cambio de horario que se leva a cabo, as empresas poderán permanecer no horario que viñesen realizando sempre que as devanditas necesidades constituían algún dos supostos contemplados no artigo 46 deste Convenio regulador dos supostos especiais.

*Oitava. Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual.*

A empresa velará pola consecución dun ambiente adecuado no traballo, libre de comportamentos indeseados de carácter ou connotación sexual, e adoptará as medidas oportunas para o efecto.

Con independencia das accións legais que poidan inducirse ao respecto ante cualesquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno e informal iniciárase coa denuncia de acoso sexual ante unha persoa da dirección da empresa.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñado a pescudar os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas para o efecto, quedando a empresa exonerada da posíbel responsabilidade por vulneración de dereitos fundamentais.

Poñerase en coñecemento inmediato da representación dos traballadores a situación xerada, se así o solicita a persoa afectada.

Nas pescudas a efectuar non se observará máis formalidade que a de dar trámite de audiencia a todos os intervinientes, practicándose cantas dilixencias se poidan considerar conducentes ao esclarecemento dos feitos acaecidos.

Durante este proceso —que deberá estar substanciado nun prazo máximo de dez días— gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

A constatación da existencia de acoso sexual no caso denunciado dará lugar, entre outras medidas, sempre que o suxeito activo estea dentro do ámbito de dirección e organización da empresa, á imposición dunha sanción.

*Novena. Monitores Ocupacionais.*

A integración dos Monitores Ocupacionais deberá ser realizada no Grupo Profesional II, Nivel Retributivo 6.

Esta integración producirase a partir do primeiro de xaneiro de 2005.

Compensaranse, até onde alcancen, as retribucións e melloras que se aboan a este colectivo xerados até o momento da súa clasificación no nivel superior.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIAS**

*Primeira. Aplicación do Complemento por Experiencia.*

O Complemento por Experiencia regulado no artigo 29 do Convenio aplicouse por primeira vez en 1997 ao persoal no cadro o 31 de decembro de 1995, co valor multiplicador 1, en función dos importes sinalados por nivel retributivo na Táboa de Complemento por Experiencia, para o ano 1997.

*Segundo. Mobilidade funcional dos Auxiliares ao 31-12-1996.*

A mobilidade funcional dentro do Grupo Profesional III, conforme ao anexo I, do persoal que ao 31 de decembro de 1996 tivese asignada a categoría de Auxiliar Administrativo, rexerose polas previsións xerais contidas no artigo 14 deste Convenio, aínda que a devandita mobilidade estará referida a tarefas administrativas e as súas conexas ou complementarias, conforme ao seu anterior normativo regulador, dentro dos correspondentes a este Grupo Profesional.

*Terceira. Complemento persoal dos Programadores de Primeira ao 31-12-1996.*

Os traballadores pertencentes á categoría de Programador de Primeira ao 31 de decembro de 1996 xerarán como complemento de carácter persoal que evolucionará no sucesivo en igual medida que o seu soldo base, e gozará das súas mesmas garantías, a cantidade de 8,79 euros mensuais, que dan nun cómputo anual en 15 pagas de 131,89 euros, importe que se xera pola diferenza existente entre os incrementos acordados para os anos 1996 e 1997 e o novo Soldo Base asignado ao Nivel retributivo que corresponde a esta categoría conforme á nova Táboa salarial 1997. Este complemento computarase xunto co seu Soldo Base para efectos de participación en primas, e só poderá ser absorbido polo soldo base dun novo nivel, até onde alcance, cando teña lugar unha promoción ou ascenso a nivel retributivo superior.

*Cuarta. Complemento persoal dos Actuarios e Avogados que se especifican.*

Quen ao 31 de decembro de 1996 fose Actuario, Advogado ou Actuario Xefes ou Xefe de Asesoría Xurídica con soldos base que se orixinasen por aplicación das Ordes Ministeriais do 1 de xuño de 1963 e o 15 de outubro de 1975, xa sen vixencia en función do previsto na Disposición Derrogatoria deste Convenio, xerarán como complemento de carácter persoal un importe igual á diferenza que, se é o caso, puidese existir entre o seu anterior soldo base e o novo soldo base correspondente ao Nivel retributivo asignado da nova Táboa Salarial 1997 (anexo II, Táboa 3). Este complemento, con iguais garantías que o soldo base, evolucionará no sucesivo en igual medida que o complemento de Adaptación, computándose para efectos de participación en primas, e só poderá ser absorbido polo soldo base dun novo nivel, até onde alcance, cando teña lugar unha promoción ou ascenso a nivel retributivo superior.

## **DISPOSICIÓN DERROGATORIA**

Coa entrada en vigor deste Convenio Xeral quedan plenamente derogados os anteriores Convenios Colectivos Sectoriais.

## DISPOSICIÓN FINAIS

### Primeira. *Procedementos de Solución Extraxudicial de Conflitos.*

Con vinculación ás competencias da Comisión Mixta Paritaria nesta materia, as partes manifestan a súa vontade de que outros sistemas de solución extraxudicial de conflitos laborais institucionalizados a nivel nacional ou de Comunidade Autónoma poidan ser de aplicación, unha vez cumpridos os requisitos e normas establecidos para iso.

### Segunda. *Disposicións comúns ao persoal dos Centros Asistenciais e Hospitalarios.*

A denominación das diversas profesións refírese indistintamente a persoal masculino e/ou feminino.

A relación de profesionais e/ou postos de traballo descritos, non presupón que obrigatoriamente deban existir en todas e cada unha das Mutuas de AT. Corresponderá á Dirección de cada Mutua de AT determinar a necesidade ou conveniencia destes.

As funcións do persoal descrito, dentro das competencias para as que lles habilite o respectivo título académico, teñen un carácter enunciativo e non limitativo sempre que sexan tarefas ou funcións conexas.

Todo o persoal descrito asistirá como perito aos xuízos en que a Entidade deba estar representada, e considere necesaria a súa comparecencia.

Os profesionais descritos emitirán cantos documentos e informes lles sexan requiridos en relación coa asistencia prestada. Realizaranos utilizando os medios técnicos do Centro e tendo sempre en conta os principios deontolóxicos de confidencialidade, establecendo a Entidade os medios adecuados para a garantir.

O persoal sanitario descrito, durante a súa xornada laboral, realizará as funcións asistenciais enunciadas, así como cantos recoñecementos especiais ou xerais para os que en cada caso estea facultado. Así mesmo, prestará asistencia a cantos pacientes a requiran e a Dirección da Entidade autorizase, no marco da legalidade vixente.

1.º Funcións do persoal dos Centros Asistenciais e Hospitalarios das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social.

Director de Servizos Médicos:

Terá ao seu cargo a responsabilidade e inspección dos servizos sanitarios da Entidade, e da información e asesoramento técnico de cantas consultas e problemas sanitarios lle formule a Dirección desta, podendo simultanear, se é o caso, esta actividade coas funcións asistenciais para as que se facultase e se lle asignen.

2.º Institucións Sanitarias Abertas.

I. Persoal Sanitario Titulado Superior.

Xefe dos Servizos Sanitarios:

Será o responsábel da correcta e eficaz prestación da asistencia sanitaria aos pacientes que lle fosen encomendados pola Entidade. Dependerá deste o Persoal Sanitario que lle sexa asignado.

Receberá a orientación e normas de actuación médica da Dirección dos Servizos Médicos que designe a Entidade.

Cirurxián Traumatólogo:

Será o responsábel da correcta e eficaz prestación da asistencia sanitaria aos pacientes que lle fosen encomendados, velando especialmente pola atención e recuperación do paciente.

A súa actuación poderá estar establecida nalgunha das dúas seguintes modalidades:

- a) Pasar a consulta e atender os pacientes durante o horario convido coa Entidade, realizando entre outras funcións e de forma específica as curas de urxencia e a asistencia daqueles casos leves e menos graves. Así mesmo, realizará as axudantías nas intervencións cirúrxicas cando sexa requirido para iso.
- b) Realizar cantas intervencións cirúrxicas sexa preciso efectuar, ademais das funcións sinaladas no apartado a).

Médico Especialista:

As súas funcións en canto á súa especialidade serán similares ás sinaladas para os cirurxiáns traumatólogos.

Médico de Medicina Xeral:

Será o responsábel, dentro do ámbito das súas facultades, da atención das persoas que lle fosen encomendadas.

Médico Visitador:

Estará destinado á visita dos pacientes, ben porque estes non poidan acudir ao centro asistencial, ou ben, porque os médicos encargados da asistencia daqueles así llo encomenden.

## II. Persoal Sanitario Titulado Grao Medio.

Fisioterapeuta:

Será o responsábel de establecer e aplicar os tratamentos correspondentes á súa especialidade, conforme ás instrucións do médico que os prescribese, responsabilizándose do material que lle sexa asignado para levar a cabo o seu cometido e realizando ademais as tarefas administrativas conexas á súa profesión e ao funcionamento do centro asistencial. Controlará a asistencia dos pacientes e o cumprimento dos tratamentos a realizar por estes.

Diplomado en Enfermaría (DUE), Axudante Técnico Sanitario (ATS):

Prestará a asistencia sanitaria propia da súa profesión aos pacientes que lle sexan encomendados, cumprimentando as ordes do médico e responsabilizándose, entre outros, dos seguintes cometidos:

1. Administrará o coidado ou atención de enfermaría dos pacientes ao seu cargo.
2. Controlará a asistencia dos pacientes e o cumprimento dos tratamentos a realizar por estes.
3. Supervisará a orde, limpeza e mantemento da área ao seu cargo.
4. Responsabilizarase do equipo e material da zona, distribución, uso e mantemento.
5. Levará o control e devolución dos equipos que pertencen a outros servizos.
6. Distribuirá o persoal ao seu cargo cando por razóns de servizo sexa necesario.
7. Colaborará nas funcións de investigación e estudo de estatísticas que se encomenden ao servizo.

8. Responsabilizarase da coordinación das prácticas de estudos dos estudantes que concorran ao seu servizo ou zona sanitaria.

9. Realizarán as tarefas administrativas conexas á súa profesión.

10. Se o centro estivese dotado de equipo de radioelectroloxía, realizará baixo as indicacións do médico os disparos radiográficos precisos e posterior tratamento das placas para o adecuado diagnóstico, sempre que reúna os requisitos legais.

Terapeuta Ocupacional:

Prestará baixo a supervisión do médico a asistencia correspondente á súa titulación para levar a cabo o procedemento rehabilitador, promovendo actividades manuais, creativas, recreativas e sociais, educativas, prevocacionais e industriais para lograr do paciente a resposta desexada, sexa física, mental ou ambas.

Responsabilizarase igualmente do material que lle sexa asignado para levar a cabo o seu cometido e realizará as tarefas administrativas conexas á súa profesión e ao funcionamento do centro asistencial.

III. Persoal Sanitario Auxiliar.

Auxiliar Sanitario:

Ademais de auxiliar ao persoal sanitario en funcións non técnicas nin especializadas, realizará a acollida e orientación das persoas que asistan ás consultas, a recepción de volantes e documentos, a distribución dos enfermos para a mellor ordenación no horario de visitas, a inscrición nos libros de rexisto, volantes e comprobantes, ademais daquelas tarefas administrativas conexas co seu traballo. Realizará as tarefas de limpeza do material, aparellos clínicos, e as exixidas pola asepsia que sexan de carácter inmediato e non poidan admitir espera.

Celador ou Mozo:

Serán as súas funcións as propias de axudar o persoal sanitario e auxiliar nas tarefas que non requiran coñecementos técnicos especializados, e principalmente nas que exixan esforzo físico. A Entidade poñerá os medios técnicos que faciliten a realización das tarefas penosas, de maneira que se salvagarde no posíbel a Saúde Laboral do persoal citado.

Efectuará a vixilancia de portas e accesos ao Centro e colaborará cos servizos de ambulancia, cando sexa precisa, dentro da súa xornada laboral.

IV. Persoal non Sanitario Titulado Grao Medio.

Diplomado en Traballo Social–Asistente Social:

A súa misión consistirá en conseguir a adaptación dos pacientes ás normativas e técnicas asistenciais, así como a súa aceptación ao tratamento e a súa readaptación socio–laboral, participando nestes procesos. Tratará cos pacientes como intermediario para canalizar os problemas que estes presenten cara aos servizos ou persoas que poidan solucionarlos, realizando as tarefas administrativas conexas á súa profesión e ao desenvolvemento do seu traballo.

V. Persoal doutros servizos.

Condutor de ambulancia e equipos de medicina preventiva:

É o chófer que estando en posesión do permiso de condución regulamentario está encargado da condución e mantemento do vehículo asignado, para que en calquera momento por necesidades do servizo poida

desprazarse ao lugar que fose necesario dentro da súa xornada de traballo, salvo as quendas de gardas, urxencias e casos especiais. De acordo coas instrucións recibidas do Servizo Médico, colaborará en cada caso co persoal facultado para iso, nos movementos que requiran axuda física por parte dos pacientes.

### 3.º Institucións Sanitarias Pechadas:

#### I. Persoal Sanitario Titulado Superior.

##### Director Médico:

Será o responsábel da Dirección Médica do centro hospitalario, estando ao seu cargo o persoal sanitario do mesmo e aqueloutro que, se é o caso, lle encomende a Dirección da Entidade.

Velará polo cumprimento nos servizos que lle sexan encomendados, dos regulamentos internos, instrucións e ordes xerais polas que se rexe a Entidade.

Realizará os estudos necesarios para propor a aprobación en forma regulamentaria dos módulos de hospitalización e tratamentos ambulatorios.

Facilitará información e asesoramento técnico de cantas consultas e problemas sanitarios lle formule a Dirección da Entidade.

##### Xefe de Departamento:

Asumirá a responsabilidade dos servizos que teña encomendados en canto á execución destes, coordinándoos a fin de obter a mellor eficiencia asistencial.

##### Xefe de Servizo:

Responsabilizarase do correcto funcionamento do servizo, sendo as súas funcións específicas as seguintes:

1. Distribuír o persoal asignado.
2. Analizar os resultados obtidos, adoptando as medidas que contribúan á súa optimización.
3. Colaborar coas demais unidades médicas co fin de conseguir un adecuado diagnóstico e tratamento.
4. Recoñecer inicial e periodicamente os pacientes que lle sexan remitidos, establecendo as normas terapéuticas en cada caso e aplicando persoalmente as técnicas que pola súa especialidade se requira.
5. Visitar coa frecuencia necesaria os pacientes hospitalizados cunha gravidade que o aconselle e periodicamente os demais pacientes ingresados.
6. Realizar persoalmente as actuacións propias da súa especialidade cunha importancia que o aconselle, mesmo as de urxencia.
7. Exixir o cumprimento das normas e técnicas de asepsia no que afecte ao seu servizo, con especial atención ao bloque cirúrxico.
8. Manter, coa periodicidade que se sinala pola Dirección da Entidade, información a esta sobre o estado e evolución dos pacientes coidando que non se produzan estadías innecesarias.

##### Xefe de Sección:

Colaborará na organización, funcionamento e control do servizo supervisando o traballo do persoal adscrito a este e o cumprimento das instrucións dadas, sendo as súas funcións específicas, entre outras, as seguintes:

1. Responsabilizarse de conseguir a mellor adecuación dos diagnósticos e terapéuticas dos pacientes.
2. Informar coa periodicidade que requira a Dirección da Entidade sobre a evolución e estado dos pacientes ao seu cargo.

Dependerá para efectos técnicos do Xefe de Servizo se o houbese, ou do Director Médico.

Adxunto:

Colaborará na organización, funcionamento e control do servizo supervisando o traballo do persoal adscrito a este e o cumprimento das instrucións dadas, sendo as súas funcións específicas, entre outras, substituír o Xefe de Sección ou Servizo en ausencia destes, colaborar nos recoñecementos, prescricións de tratamento e, se é o caso, intervencións cirúrxicas a realizar polo Xefe de Sección ou Servizo, levando a cabo persoalmente aquelas actuacións que lle fosen encomendadas directamente.

Dependerá para efectos técnicos do Xefe de Sección ou de Servizo.

Residente:

Desempeñará os cometidos asistenciais, docentes e de investigación que se lle encomenden co fin de promover a súa capacitación.

Como médico de garda, dentro da quenda que para o efecto se estableza pola Dirección da Entidade, asistirá a cantos pacientes o requiran, baixo as instrucións directas dos Xefes de Sección ou Adxuntos.

Dependerá inmediatamente do Médico Adxunto do servizo que corresponda.

Farmacéutico:

Será o responsábel do funcionamento e control da farmacia do Centro Hospitalario propondo a adquisición de medicamentos e material adecuados e suficientes para as necesidades do Centro, así como de cantas outras misións se lle encomenden propias da súa profesión.

Psicólogo:

Realizará o psicodiagnóstico dos pacientes, da evolución das condutas desadaptadas que interfiran no tratamento establecido e da convivencia, particularmente cando a personalidade do paciente puidese quedar afectada.

Cando a súa especialización llo permita, levará a cabo tratamentos e terapias psicolóxicas co fin de mellorar o axuste emocional e condutual dos afectados.

Realizará a orientación profesional dos pacientes que requiran unha formación laboral específica.

Contribuirá á análise das adecuadas condicións ambientais e ergonómicas da empresa e promoverá a Saúde Laboral dos pacientes e traballadores en colaboración cos Servizos da Entidade, e se é o caso, coas das empresas asociadas, así como aquelas outras funcións que se consideren convenientes, tales como a selección de persoal da Entidade e calquera outra dentro da súa competencia profesional, sempre manténdose nos límites que a lexislación vixente establece para estas Entidades.

II. Persoal Sanitario Titulado de Grao Medio.

#### Xefe de Enfermaría:

A súa actuación responderá ao principio de constante mellora do nivel dos cuidados básicos asistenciais, asumindo, ademais das funcións propias da súa profesión, as seguintes específicas:

1. Organizar, dirixir e controlar os servizos de enfermaría velando polo adecuado cuidado dos pacientes.
2. Analizar constantemente as distintas actividades do persoal de enfermaría verbo da eficiencia e eficacia do servizo.
3. Manter informada a Dirección do Centro das actividades do servizo de enfermaría.
4. Organizar e dirixir ao persoal de enfermaría, co obxecto de marcar as directrices a desenvolver na actuación do devandito persoal, vixiando o estrito cumprimento de funcións que os diferentes profesionais ao seu cargo teñen que realizar.
5. Colaborará coa Dirección nos programas de formación dos profesionais ao seu cargo.

#### Supervisor de Enfermaría:

Velará porque as condicións hixiénico–sanitarias e ergodinámicas sexan as adecuadas no seu servizo ou zona encomendada.

Organizará e dirixirá o persoal ao seu cargo, realizará as planiñas mensuais dos traballadores ao seu cargo e orientaralos nas funcións a realizar e na distribución do traballo en función das directrices do Xefe de Enfermaría.

Coidará que o traslado de hospitalizados a outra zona ou servizo cumpra os requisitos adecuados dispoñendo todo o necesario, e controlará a actuación profesional do persoal sanitario adscrito ao seu servizo no tratamento e cuidados aos pacientes hospitalizados.

Solicitará o material médico–cirúrxico e o botiquín necesario da súa zona ou servizo realizando as previsións necesarias.

Coordinará de acordo coa Dirección de Enfermaría as súas actividades e as do persoal adscrito ao seu cargo. Ademais de realizar as funcións propias da súa profesión, responsabilizarase, entre outros, dos seguintes cometidos:

1. Supervisar a orde, limpeza e mantemento da zona ao seu cargo.
2. Responsabilizarase do equipo e material, da súa distribución, uso e mantemento na súa zona.
3. Levará o control e devolución de equipos que pertencen a outros servizos.
4. Colaborará nas funcións de investigación e estudo de estatísticas que se encomenden ao servizo.
5. Promoverá a colaboración do seu persoal distribuíndoo cando por razóns de servizo sexa necesario.
6. Responsabilizarase da coordinación das prácticas de estudos dos estudantes que concorran ao seu servizo ou zona sanitaria.

#### Diplomado en Enfermaría (DUE). Axudante Técnico Sanitario (ATS):

Prestará a asistencia sanitaria propia da súa profesión aos pacientes que lle sexan encomendados, cumprimentando as ordes do médico e/ou supervisor, e responsabilizándose, entre outros, dos seguintes cometidos:

1. Administrará o coidado ou atención de enfermaría dos pacientes ao seu cargo.
2. Responsabilizarase da adecuada preparación do paciente para intervencións cirúrxicas ou exploracións, etc., atendendo escrupulosamente aos tratamentos prescritos así como o coidado postoperatorio.
3. Realizará sondaxes, curas, drenaxes e calquera outra función que a súa titulación lle faculte, responsabilizándose de ter sempre disposto o equipo necesario para cada tipo de asistencia.
4. Poñerá en coñecemento do supervisor ou no seu defecto da xefatura de enfermaría, as anomalías ou deficiencias que observe no desenvolvemento da asistencia ou na dotación do servizo encomendado.
5. Controlará a asistencia dos pacientes e o cumprimento dos tratamentos a realizar por estes.
6. Realizará as tarefas administrativas conexas á súa profesión.
7. Será responsábel de toda a zona ou servizo en ausencia ou defecto da supervisora.

Xefe de Fisioterapia:

É o responsábel do Servizo de Fisioterapia, integrado dentro do equipo de rehabilitación. Dependerá do médico-rehabilitador ou, no seu defecto, da Dirección Médica do Centro.

Organizará o servizo distribuíndo correctamente os pacientes entre os seus colaboradores e el mesmo. Velará por que o servizo conte sempre co número de profesionais adecuados, así como cos medios técnicos suficientes para levar a cabo o seu labor.

Controlará que os tratamentos programados se leven a cabo seguindo as indicacións prescritas.

Poñerá en coñecemento inmediato do médico calquera anomalía que presente un paciente e que puidese pasar inadvertida nas exploracións clínicas, ou no curso do seu tratamento.

Controlará que as salas de tratamento, as instalacións e os aparellos da súa sección estean en perfecto estado de uso, advertindo inmediatamente das posíbeis avarías nos aparellos ou instalacións, anulando cautelamente a súa utilización en tanto non sexan reparados.

Coordinará as prácticas de estudo dos estudantes que concorran ao seu servizo.

Participará na elaboración de programas para o servizo (obxectivos, formación, etc.) e velará polo seu cumprimento. Así mesmo, colaborará na confección de protocolos de tratamento.

Fisioterapeuta:

Será responsábel de establecer e aplicar os tratamentos correspondentes á súa especialidade, conforme ás instrucións do médico que as prescribise, responsabilizándose do material que lle sexa asignado para levar a cabo o seu cometido e realizando ademais as tarefas administrativas conexas á súa profesión.

Controlará a asistencia dos pacientes e o cumprimento dos tratamentos a realizar por estes.

Responsabilizarase da coordinación das prácticas de estudos dos estudantes que concorran ao seu servizo ou zona sanitaria, en ausencia ou defecto do Xefe de Fisioterapia.

Terapeuta Ocupacional:

Prestará baixo a supervisión do médico a asistencia correspondente á súa titulación para levar a cabo o procedemento rehabilitador promovendo actividades manuais, creativas, recreativas e sociais, educativas, prevocacionais e industriais para lograr do paciente a resposta desexada, sexa física, mental ou ambas.

Responsabilizarase igualmente do material que lle sexa asignado para levar a cabo o seu cometido, e realizará as tarefas administrativas conexas á súa profesión.

III. Persoal Sanitario Auxiliar.

Técnico Ortopédico–Protésico:

Responsabilizarase da confección das prótese e órtese requiridas para os pacientes atendidos pola Entidade, así como das reparacións que sexa preciso efectuar.

Velará pola adecuada utilización do material e maquinaria que lle sexa encomendada.

Monitor Ocupacional:

É aquel persoal sanitario que, estando en posesión da titulación ou capacitación adecuada, presta servizos complementarios para a asistencia do terapeuta ocupacional e axúdao na aplicación dos tratamentos físicos. Coidará da conservación e bo estado do material que lle sexa encomendado.

Monitor de Educación Física:

Responsabilizarase da realización de actividades físicas que como complemento da función rehabilitadora sexa encomendada polos servizos de rehabilitación.

Coidará da conservación e bo estado do material que lle sexa encomendado.

Técnicos Especialistas:

Laboratorio radiodiagnóstico:

Realizarán as súas funcións naqueles servizos que, dada a súa complexidade tecnolóxica, a Dirección do Centro así o estime procedente.

Estarán en posesión do título e/ou acreditación oficial en calquera das especialidades sinaladas, realizando en xeral todas aquelas funcións técnicas para as que están capacitados conforme á súa titulación, dentro das actividades específicas de laboratorio e radiodiagnóstico.

Realizarán igualmente todas aquelas funcións conexas co servizo ao que estean adscritos, tales como: colaboración na obtención de mostras, manipulación e procesamento destas, realización de inventario, manexo e control de calibrado, limpeza, conservación e mantemento preventivo de aparataxe e zona, control das reparacións e material dos equipos ao seu cargo adscritos ao servizo.

Colaborarán na información e preparación dos pacientes para a correcta realización dos procedementos técnicos.

Colaborarán e participarán nos programas de formación nos que estea implicado o servizo.

Realizarán igualmente todas aquelas funcións administrativas conexas coa súa profesión.

Auxiliar Sanitario:

Ademais de auxiliar o persoal sanitario nas súas funcións non técnicas nin especializadas, realizará a acollida e orientación das persoas que asistan ás consultas ou ingresen nas plantas, a recepción de volantes e documentos, a distribución dos enfermos para a mellor ordenación no horario de visitas, a inscrición nos libros de rexistro, volantes e comprobantes, ademais daquelas tarefas administrativas, conexas co seu traballo.

Responsabilizarase ademais, entre outros, dos seguintes cometidos:

1. Acomodar o paciente no cuarto.
2. Encargarse do aseo dos pacientes hospitalizados.
3. Distribuír e, se é o caso, administrará os alimentos aos pacientes hospitalizados.
4. Controlará a louza, roupa de cama e aseo que lle sexa encomendada.
5. Encarregarase da limpeza do material e aparellos clínicos precisos para a asistencia sanitaria.

Celador ou Mozo:

Axudará o persoal sanitario e auxiliar nas tarefas que non requiran coñecementos técnicos especializados, e principalmente nas que exixan esforzo físico, colaborando cos servizos de ambulancias cando resulte preciso dentro da súa xornada de traballo. A Entidade poñerá os medios técnicos que faciliten a realización das tarefas penosas, de maneira que se salvagarde no posíbel a saúde laboral do persoal citado.

Efectuará a vixilancia de portas e accesos ao Centro.

IV. Persoal non Sanitario Titulado.

Xefe de Formación Profesional:

Responsabilizarase da formación profesional acelerada dos alumnos que se lle encomenden, arbitrando os medios máis idóneos, tanto técnicos como doutro tipo e procurando a actualización das técnicas pedagóxicas do equipo docente ao seu cargo, que sexan necesarios para alcanzar os obxectivos fixados.

Coidará da readaptación profesional daqueles pacientes que están na última fase de rehabilitación e que lle sexan encomendados polo servizo médico.

Responsabilizarase de cantos traballos lle sexan encomendados en relación coas áreas profesionais existentes.

Velará polo adecuado funcionamento e conservación da maquinaria, equipo e instalacións que lle sexan encomendados.

Poderá ter ao seu cargo varios monitores de formación profesional, así como o persoal auxiliar que se estime necesario.

Mestre/Profesor de Educación Primaria/Secundaria:

Será o encargado de impartir a ensinanza precisa aos pacientes que se lle encomenden, promovendo a súa formación profesional nos diferentes niveis culturais en que se estean.

Actuará, se é o caso, en colaboración co resto do persoal dedicado a este obxectivo.

Diplomado en Traballo Social–Asistente Social:

A súa misión consistirá en conseguir a adaptación dos pacientes ás normas e técnicas asistenciais, así como a súa aceptación ao tratamento e a súa readaptación socio–laboral, participando nos devanditos procesos.

Tratará cos pacientes como intermediario para canalizar os problemas que estes presenten cara aos servizos ou persoas que poidan solucionarlos, realizando as tarefas administrativas conexas á súa profesión e ao desenvolvemento do seu traballo.

Profesor de Educación Física:

A súa misión será a de dirixir os exercicios de educación física que os médicos rehabilitadores prescriban aos pacientes en tratamento para favorecer a súa máis rápida recuperación. Estará en posesión do título profesional correspondente.

V. Persoal non Sanitario Auxiliar.

Monitor de Formación Profesional:

É o encargado de formar os pacientes nas actividades profesionais que se establezan, conforme ao principio de capacitación acelerada e baixo a dependencia do Xefe de Formación Profesional. Realizará a readaptación profesional daqueles que o precisen, así como aqueles traballos que, de acordo coa súa especialidade, se consideren necesarios, atendendo prioritariamente ao labor formativo.

Poderán serlle asignados auxiliares para a realización do seu cometido.

4.º Persoal de Servizos Xerais dos Centros Asistenciais e Hospitalarios.

Administrador:

Ocuparase dos servizos administrativos e xerais, podendo depender do Director Administrativo do Centro se o houbese ou, se é o caso, da Dirección da Entidade.

Persoal de Costura, Lavandaría e Prancha:

Compóñeno os postos de traballo de lavandaría, prancha e costura, e calquera outro posto que teña como cometido a preparación, limpeza e arranxos da lenzaría, roupas e uniformes do Centro.

Persoal de Cociña, Comedor e Cafetaría:

Cociñeira. É o encargado de elaborar e dirixir a condimentación de cantos pratos figuren no menú do día, e o que se coide con esmero, tanto na presentación como no aproveitamento dos alimentos integrantes en prol dun mellor servizo. Coordinará e cumprimentará as axudas de custo establecidas polo servizo médico correspondente. Así mesmo, controlará as existencias de almacén e realizará cantas outras funcións e tarefas, propias da súa profesión, demanden os servizos de cociña e comedor.

Axudante de Cociña. Baixo as ordes directas do cociñeiro, manipulará os alimentos e confeccionará os pratos sinxelos que lle sexan indicados, realizando igualmente o empratado e servizo na liña de autoservizo. Realizará a limpeza das súas zonas de traballo; ocupándose da limpeza, clasificación e boa orde da menaxe de cociña e comedor, realizando cantas outras funcións e tarefas demande o bo funcionamento das áreas citadas.

Camareiro. O seu cometido será o de servir os clientes do establecemento debendo coñecer e manexar todos os útiles de traballo, ocupándose da limpeza destes.

O persoal que, á entrada en vigor deste Convenio, veña desempeñando as funcións anteriormente descritas, quedará asimilado á epígrafe que lle corresponda.

Persoal de Mantemento:

Responsabilizarase do mantemento e reparación dos equipos e instalacións dentro dos límites da súa competencia.

Xardineiro:

Terá como misión o coidado e rego dos xardíns, horta e plantas interiores do Centro que terá que manter en perfecto estado de conservación e limpeza, dando conta de calquera anomalía que poida prexudicar o logro do seu cometido.

5.º Persoal de Prevención de Riscos Laborais.

1. Integran este colectivo os empregados cos niveis de cualificación e competencia funcional que estean en concordancia co capítulo VI do Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, e o persoal das MATEPSS que desenvolvan actividades preventivas propias das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Tal como establece o Real Decreto 39/1997 as funcións a desempeñar serán as correspondentes aos niveis para os que están capacitados legalmente, clasificados en:

- a) Funcións do nivel básico.
- b) Funcións de nivel intermedio.
- c) Funcións de nivel superior.

Realizarán as tarefas administrativas conexas coa súa actividade profesional, emitindo cantos informes ou documentos sexan precisos conforme á súa competencia e cualificación profesional e utilizando os medios técnicos que se poñan á súa disposición.

O persoal que, á entrada en vigor deste Convenio, estivese clasificado nun Grupo Profesional ou Nivel retributivo superior aos que resultan da aplicación deste Convenio, manterá o seu encadramento no devandito Nivel ou Grupo.

A aplicación desta disposición, que non terá efectos retroactivos, non poderá supor, por si mesma, diminución de ingresos para os traballadores, as retribucións dos cales, no seu conxunto e cómputo anual, non poderán verse reducidas por tal causa.

2. Responsabilidade civil dos Técnicos de Servizos de Prevención alleos. As Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social (MATEPSS), contratarán ao seu cargo unha póliza de seguro que cubra os riscos de responsabilidade civil que puidesen derivarse da actividade desenvolvida, no exercicio das súas funcións por conta das MATEPSS de que dependan, polos técnicos de prevención dos servizos de prevención alleos.

6.º Asignación do persoal dos Centros asistenciais e hospitalarios a Grupos Profesionais e niveis retributivos. A asignación a niveis retributivos do persoal dos Centros asistenciais e hospitalarios e da seguridade e saúde no traballo das MATEPSS que quedou descrito, figura no anexo II.

**ANEXO I**  
**SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GRUPOS PROFESIONAIS E NIVEIS**  
**RETRIBUTIVOS**

| Grupos profesionais | Niveis retributivos |
|---------------------|---------------------|
| 0                   | 0(*)                |
| I                   | 1(*)                |
|                     | 2(*)                |
|                     | 3(*)                |
| II                  | 4(*)                |
|                     | 5(*)                |
|                     | 6(*)                |
| III                 | 7(*)                |
|                     | 8(*)                |
| IV                  | 9(*)                |
|                     | 10 (*)              |

(\*) En vigor até o 31 de decembro de 2004. Suprímese a partir do 1 de xaneiro de 2005.

**ANEXO II**  
**ÁREA SANITARIA E DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO-MATEPSS**  
**Estrutura por grupos profesionais e niveis retributivos**

| Grupos profesionais | Niveis retributivos | I. Sanitarias abertas e persoal Seg. e Saúde no Traballo                                                                                                              | I. Sanitarias pechadas                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0                   | 0(**)               |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                             |
| I                   | 1(**)               | Director de Servizos Médicos.<br>Xefe de Servizos Sanitarios.                                                                                                         | Director Médico.<br>Xefe de Departamento.<br>Xefe de Servizo.                                                                                                                                                                               |
|                     | 2(**)               | Cirurgián Traumatólogo.<br>Médico Especialista.                                                                                                                       | Xefe de Sección.<br>Cirurgián Traumatólogo.<br>Médico Especialista.                                                                                                                                                                         |
|                     | 3(**)               | Médico de Medicina Xeral.<br>Médico Visitador.                                                                                                                        | Adxunto non Especialista.<br>Farmacéutico.<br>Psicólogo.                                                                                                                                                                                    |
| II                  | 4(**)               | Fisioterapeuta.<br>Dip. Enfermaría (DUE), ATS.<br>Terapeuta Ocupacional.<br>Diplomado en Traballo Social (Asistente Social).<br>Técnico en Prevención Nivel Superior. | Residente.<br>Xefe de Enfermaría.<br>Supervisor de Enfermería.<br>Xefe de Fisioterapeuta.<br>Fisioterapeuta.<br>Dip. Enfermaría (DUE), ATS.<br>Terapeuta Ocupacional.<br>Xefe de Formación Profesional.<br>Diplomado en Profesorado de EXB. |

|     |                  |                                                                                          |                                                                                                                                   |
|-----|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                  |                                                                                          | Diplomado en Trabajo Social (Asistente Social).                                                                                   |
|     | 5(**)            | Técnico en Prevención Nivel Intermedio.<br>Técnico Especialista ATR e ATL.               | Profesor de Educación Física.<br>Xefe de Mantemento. Cociña, Comedor e Cafetaría.<br>Técnico Especialista ATR e ATL.              |
|     | 6(**)            | Personal Auxiliar Técnico.<br>Técnico en Prevención Nivel Básico.<br>Auxiliar Sanitario. | Técnico Ortopédico Protésico.<br>Responsábel de Costura, Lavandaría e Prancha.<br>Auxiliar Sanitario.<br>(*) Monitor Ocupacional. |
| III | 7(**)            | Conductor de Ambulancia.                                                                 | Responsábel de Mantemento.<br>Oficial de Oficio.<br>Monitor de Formación Profesional.<br>Conductor.<br>Monitor de Cultura Física. |
|     | 8(**)            | Celador ou Mozo.                                                                         | Celador ou Mozo.<br>Axudante de Oficio.<br>Persoal de Costura, Lavandaría e Prancha.<br>Persoal de Cociña, Comedor e Cafetaría.   |
| IV  | 9(**)<br>10 (**) |                                                                                          |                                                                                                                                   |

(\*) Esta integración procederá a partir do 1 de xaneiro do ano 2005.

(\*\*) En vigor até o 31 de decembro de 2004. Suprímese a partir do 1 de xaneiro de 2005.

### ANEXO III

#### TÁBOA SALARIAL DE SOLDOS POR NIVEL RETRIBUTIVO ANO 2004

| Grupos    | Niveis       | Soldo base |                     |
|-----------|--------------|------------|---------------------|
|           |              | Mensual    | Anual<br>(15 mens.) |
| Grupo I   | Nivel 1      | 1.785,82   | 26.787,30           |
|           | Nivel 2      | 1.510,51   | 22.657,65           |
|           | Nivel 3      | 1.287,26   | 19.308,90           |
| Grupo II  | Nivel 4      | 1.101,25   | 16.518,75           |
|           | Nivel 5      | 959,86     | 14.397,90           |
|           | Nivel 6      | 833,37     | 12.500,55           |
| Grupo III | Nivel 7      | 729,22     | 10.938,30           |
|           | Nivel 8      | 639,92     | 9.598,80            |
| Grupo IV  | Nivel 9      | 565,51     | 8.482,65            |
|           | Nivel 10 (*) | 505,98     | 7.589,70            |

(\*) En vigor até o 31 de decembro de 2004. Suprímese a partir do 1 de xaneiro de 2005.

TÁBOA DE COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA ANO 2004

| Grupos    | Niveis  | Importe anual (*)<br>(en 15 mensualidades) |
|-----------|---------|--------------------------------------------|
| Grupo II  | Nivel 4 | 279,04                                     |
|           | Nivel 5 | 212,06                                     |
|           | Nivel 6 | 189,75                                     |
| Grupo III | Nivel 7 | 156,26                                     |
|           | Nivel 8 | 133,94                                     |

(\*) Polo multiplicador que corresponda.