

	Total — Pesetas
<b>Personal de oficio:</b>	
Oficial de primera .....	2.643.672
Oficial de segunda .....	2.468.409
Oficial de tercera .....	2.358.666
<b>Personal administrativo:</b>	
Oficial de primera .....	3.504.354
Oficial de segunda .....	2.754.444
Operador Periférico .....	2.131.346
Auxiliar .....	2.131.346
Telefonista .....	1.886.066
<b>Técnicos de Oficina:</b>	
Delineante proyectista .....	3.497.018
Delineante de primera .....	3.237.934
Delineante de segunda .....	2.660.686
<b>Técnicos de Organización:</b>	
Técnico de Organización de primera .....	3.168.256
Auxiliar de Organización .....	2.131.346
Cronometrador .....	2.844.576
<b>Técnicos de Taller:</b>	
Encargado .....	3.421.040
Capataz .....	2.852.318

Tabla de primas para el año 2001

Actividad	Porcentaje	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
101	2,500	14,99	15,38	15,97	16,98
102	5,000	29,96	30,78	31,94	33,95
103	7,500	44,95	46,16	47,91	50,93
104	10,000	59,92	61,55	63,88	67,90
105	12,500	74,91	76,93	79,85	84,89
106	15,000	89,88	92,33	95,82	101,86
107	17,500	104,87	107,71	111,79	118,84
108	20,000	119,84	123,10	127,76	135,81
109	22,500	134,83	138,48	143,73	152,79
110	25,000	149,80	153,88	159,70	169,76
111	27,380	164,07	168,53	174,91	185,93
112	29,915	179,25	184,13	191,10	203,14
113	31,265	187,35	192,44	199,72	212,31
114	32,576	195,20	200,50	208,10	221,22
115	33,662	201,71	207,19	215,03	228,58
116	34,747	208,21	213,87	221,97	235,95
117	35,833	214,72	220,55	228,91	243,33
118	36,897	221,09	227,10	235,70	250,55
119	38,111	228,36	234,58	243,45	258,79
120	39,326	235,65	242,05	251,22	267,05
121	40,540	242,92	249,53	258,97	275,29
122	41,755	250,19	257,00	266,73	283,54
123	42,903	257,08	264,07	274,06	291,34
124	44,105	264,28	271,47	281,74	299,50
125	45,308	271,49	278,87	289,43	307,67
126	46,510	278,69	286,27	297,11	315,83
127	47,713	285,90	293,68	304,80	323,99
128	48,915	293,10	301,07	312,48	332,16
129	50,118	300,31	308,47	320,16	340,33
130	51,322	307,52	315,89	327,85	348,51
131	52,047	311,87	320,36	332,48	353,43
132	52,750	316,08	324,68	336,97	358,21
133	53,432	320,17	328,87	341,33	362,83
134	54,093	324,13	332,95	345,55	367,33
135	54,733	327,96	336,89	349,64	371,66
136	55,351	331,67	340,69	353,59	375,87
137	55,948	335,25	344,36	357,40	379,92
138	56,523	338,69	347,90	361,07	383,83
139	57,077	342,01	351,31	364,61	387,59
140	57,610	345,21	354,59	368,02	391,21

Artículo 38. *Pausas y descansos.*

Con fecha 1 de septiembre de 2001 se aplicará acuerdo adoptado según acta de negociación del 30 de junio de 2001.

Artículo 39. *Categorías.*

Hasta el próximo 30 de septiembre de 2001, el Comité de Empresa, realizará propuesta sobre el tratamiento de las categorías, para su estudio y posterior aplicación a partir del año 2002 por parte de «Trox Española, Sociedad Anónima», desde el día 1 de septiembre de 2001 se aplicará acuerdo adoptado según acta de negociación del 20 de julio de 2001.

## Cláusula adicional primera.

Los acuerdos contenidos en las actas de negociación incluidas en el presente texto tendrán carácter legal a todos los efectos.

## Cláusula adicional segunda.

Los firmantes acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASECLA).

## Cláusula final.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, 11/1994, de 19 de mayo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

**18399** RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9010053), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercendros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MULTINACIONAL ASEGURADORA, SOCIEDAD ANÓNIMA», 2001-2003**

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal que forme parte de la plantilla de la empresa «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», y que preste sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los supuestos contemplados en los números 1 y 2 del artículo 1 del Convenio general de ámbito estatal para entidades de seguros y reaseguros que regulan

los supuestos de exclusión del ámbito funcional y personal de aplicación del referido Convenio general.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2001, acordándose una duración de tres años, que concluirá el 31 diciembre de 2003, salvo en aquellas materias para las que se disponga una fecha distinta a efectos de su vigencia.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, por escrito y dirigido a la otra debidamente notificado.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

En materia de compensación, absorción y condiciones más beneficiosas se estará a lo que establece el vigente Convenio general de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros en su artículo 4.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros vigente en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que resulten de aplicación.

#### Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Son funciones de la Comisión Mixta la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, así como aquellas cuestiones respecto a las cuales se le atribuyen competencias en el texto del mismo, en concreto, en materia de ascensos y promociones, inventario y valoración de puestos de trabajo y formación.

La Comisión Mixta estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes legales de los trabajadores, eligiendo dos suplentes cada una de ellas, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo alguno por falta de quórum o no se alcanzara la citada mayoría simple, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien tales manifestaciones carecerán de eficacia vinculante alguna.

La Comisión Mixta mantendrá una reunión anual de carácter ordinario, así como aquellas de carácter extraordinario que sean necesarias para el correcto cumplimiento de sus funciones, en cuyo caso, la convocatoria se realizará por decisión de dos terceras partes de sus miembros.

Se constituirá un grupo de trabajo que se ocupará de la valoración de puestos y promoción profesional y tendrá por objeto el seguimiento y análisis de la promoción profesional de los trabajadores y la actualización del inventario de puestos de trabajo, adaptando los sistemas de promoción establecidos en el Convenio general de seguros que, en todo caso, garantizarán los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

El grupo de trabajo que se ocupará de la valoración de puestos y promoción profesional se reunirá como máximo una vez al mes y como mínimo una vez al año para dar respuesta a los temas planteados. Su composición se decidirá en la Comisión Mixta.

La respuesta a las consultas recibidas en la Comisión Mixta no excederá de los tres meses después de su recepción.

En el supuesto de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, ésta podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos, sin perjuicio de que corresponde a la Comisión dictar la resolución pertinente.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercitará para la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad de servicio y condiciones de trabajo, todo ello sobre la base de la comunicación, la participación social, la formación profesional y la implicación responsable de todos los miembros sobre los que recae el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Semestralmente se informará a la representación sindical de los resultados de negocio obtenidos y su reflejo en el nivel de productividad alcanzado en la Empresa.

Trimestralmente se informará a la representación sindical de la composición de la plantilla, conceptos retributivos de convenio, y mensualmente de las altas, bajas y movilidades que se produzcan.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de trabajo

#### Artículo 9. *Jornada y horario.*

La jornada laboral de la Empresa será, en cómputo anual, de mil setecientas una horas de trabajo efectivo, de acuerdo con el siguiente régimen horario y con la flexibilidad que se expone a continuación:

Para el período comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de junio, de lunes a jueves, se establece una jornada laboral de ocho horas y veinte minutos de trabajo efectivo, con entrada a partir de las ocho horas y diez minutos y salida, como mínimo, a partir de las diecisiete horas y treinta minutos, fijándose un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y diez minutos y las nueve horas. Se establece un descanso obligatorio para comida que como mínimo será de una hora de duración y como máximo de dos horas.

Para el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, así como para todos los viernes del año, se establece una jornada de trabajo efectivo de seis horas y cuarenta minutos, con entrada a partir de las ocho horas y salida, como mínimo, a partir de las catorce horas y cuarenta minutos, fijándose asimismo un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y las ocho horas y treinta minutos.

Los días laborables comprendidos en el período entre el día 24 y el 31 de diciembre, ambos inclusive, así como el día laborable anterior al viernes santo, se realizará el régimen horario establecido en el párrafo anterior.

El personal que así lo desee podrá efectuar un descanso por desayuno, con interrupción del período efectivo de trabajo, que deberá realizar entre las nueve horas y treinta minutos y las diez horas y treinta minutos, no pudiendo superar los quince minutos de duración con la obligación de su recuperación en el día. Dicha recuperación no deberá realizarse los días de jornada continuada.

Sin perjuicio de lo establecido con anterioridad, queda garantizada la apertura de todos los centros de trabajo hasta las dieciocho horas sobre las siguientes bases:

1. Respeto al cómputo anual establecido, pudiéndose acordar por centro de trabajo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, en función de los recursos disponibles, el cierre de la oficina la totalidad o una parte del tiempo comprendido entre las catorce y las dieciséis horas.

2. Anualmente se establecerá en cada centro de trabajo, mediante el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral con la rotación y turnos necesarios para garantizar la apertura de la oficina hasta las dieciocho horas los días establecidos en los párrafos anteriores de jornada partida.

En el supuesto de que la distribución de la jornada partida implicase un exceso de horas trabajadas respecto al total anual establecido, se compensará tal exceso con la concesión de tiempo libre equivalente, cuya distribución deberá acordarse en cada centro de trabajo. Si, por el contrario, tal distribución implicase un defecto de horas trabajadas respecto al total anual establecido, se acordará igualmente por centro de trabajo la recuperación de las horas que resten por efectuar.

Como excepción, en caso de realizar estudios de grado medio o superior relacionados con la actividad de las empresas, se podrá terminar la jornada laboral a las diecisiete horas, debiéndose recuperar la jornada no realizada dentro del mismo mes. En caso de imposibilidad de recuperación se procederá al descuento proporcional del salario.

#### Artículo 10. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

Se establece un período de vacaciones de veintidós días laborables a los que se adicionan otros cuatro, correspondiendo el primero de ellos al día del Seguro y los tres últimos de libre disposición, pudiendo ser estos cuatro últimos acumulables al período vacacional dentro del año. Del total de veintiséis días, veinticuatro días deberán ser disfrutados, como mínimo, dentro del período sujeto al régimen de jornada continuada. En caso de utilizar para vacaciones más de dos días en período de jornada partida, el exceso de horas sobre el horario continuado deberá recuperarse en el año para respetar el cómputo anual pactado a través de mutuo acuerdo y a cambio de tiempo de trabajo o vacaciones. Si la utilización de más de dos días en período de jornada partida se debiera a necesidades de atención del servicio a requerimiento de la empresa, no cabrá su recuperación.

En materia de permisos se estará a lo establecido en el artículo 52 del Convenio General de Seguros.

Los trabajadores, que por cuidado de un hijo o hija menor de nueve meses se acojan a la reducción de jornada prevista en el artículo 52.3 del Convenio General de Seguros, podrán sustituir la jornada partida por una jornada continuada, disfrutando de la reducción de una hora al término de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años con derecho a la reincorporación automática al término de la misma, previa notificación por escrito con un mes de antelación, siempre y cuando la causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del Convenio General de Seguros. Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el artículo 53 del Convenio General de Seguros.

#### Artículo 11. *Jornadas especiales.*

Teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar a todos los servicios, unidades de gestión y líneas de negocio los adecuados niveles de atención, servicio y asistencia a los mediadores y asegurados y, en definitiva, a los clientes internos y externos de las entidades objeto del ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán acordarse, mediante negociación con la representación legal de los trabajadores y de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, distribuciones horarias diferentes de la regulada con carácter general.

### CAPÍTULO IV

#### **Plantilla, ascensos y promociones**

#### Artículo 12. *Censo.*

Anualmente se informará por escrito a la representación de los trabajadores sobre el censo de la plantilla, con indicación expresa del nombre, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional, nivel retributivo y antigüedad en el mismo y centro de trabajo.

La empresa informará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores acerca de la situación y evolución probable de la plantilla, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio General y otras normas legales.

#### Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

Los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo han adquirido un peso relevante en la configuración de una nueva realidad en la gestión de los recursos humanos. Es por ello que la promoción profesional se configura como reconocimiento al esfuerzo realizado en la adquisición de los cono-

cimientos y desarrollo de las cualidades requeridas para el desempeño de las funciones profesionales del puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General sobre los límites de la movilidad funcional, entendiéndose que la tendencia hacia una orientación integral del servicio y, por tanto, hacia la capacidad de polivalencia de los empleados se constituye en elemento de primer orden en el desarrollo y promoción profesional. Por todo ello, constituye criterio básico en los sistemas de promoción profesional el desempeño polivalente. Sobre esta base, se constituyen tres sistemas:

1.º Promoción profesional para aquellos empleados que bajo el criterio de la orientación integral del servicio dirijan sus funciones hacia la atención polivalente e integradora a nuestros agentes y mediadores, bien asumiendo funciones en el área comercial o de asistencia integral al mediador y formativa a los mismos. Dicha promoción deberá sustentarse bajo los criterios de voluntariedad y ajuste del candidato con el puesto, procediéndose a su promoción de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la entidad.

2.º Libre designación.

3.º Por concurso-oposición.

Los sistemas designados en los puntos segundo y tercero se efectuarán de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo General.

Para la cobertura de vacantes que se correspondan con puestos de trabajo de los grupos profesionales II y III, tendrán preferencia los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la entidad objeto del presente Convenio, siempre que cumplan los requisitos exigibles para el desempeño de tales puestos, es decir, desarrollo y competencia profesional y adecuación al puesto. A tal efecto, la empresa informará, con carácter previo a su cobertura, de las vacantes existentes y los requisitos exigibles para su desempeño. Dicha información será entregada a la representación legal de los trabajadores y publicada en los tabloneros de anuncios.

La Comisión Mixta tendrá competencias en el seguimiento y análisis de la promoción profesional de los trabajadores y, en concreto, de los sistemas de promoción profesional establecidos en el presente Convenio que, en todo caso, garantizarán los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Anualmente, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las promociones profesionales que hayan tenido lugar.

#### Artículo 14. *Inventario de puestos de trabajo.*

Existirá un inventario de puestos de trabajo en el que se especificará grupo y nivel retributivo correspondiente a cada puesto. De dicho inventario se dará traslado a la Comisión Mixta para que, a través del grupo de trabajo creado al efecto, lo revise y actualice, si procede, al menos una vez al año.

### CAPÍTULO V

#### **Formación**

#### Artículo 15. *Formación profesional como factor de desarrollo.*

La formación profesional constituye un elemento de especial importancia estratégica ante el proceso de constante evolución organizativa, productiva y tecnológica de las empresas y la permanente necesidad de adaptación por parte de los trabajadores. Es su función prioritaria, por tanto, mejorar la competitividad empresarial y favorecer el desarrollo de los trabajadores, sus capacidades, conocimientos y aptitudes, que permitan su adaptación permanente a la evolución y transformación del contenido de sus puestos de trabajo contribuyendo con ello a su propio desarrollo personal y profesional. Asimismo, la formación profesional constituye un factor de primer orden en la consideración de la promoción profesional.

#### Artículo 16. *La formación como derecho y deber.*

Considerando la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber y su contribución al desarrollo personal y profesional del trabajador, se acuerda que el tiempo invertido en toda acción formativa recibida a instancias de la entidad o, en su caso, del empleado cuando redunde directamente en el desarrollo de sus funciones y hubiera obtenido la previa aceptación por la empresa, habiendo sido realizada fuera del horario laboral, el 50 por 100 será imputado a cargo de la empresa mediante



su compensación como tiempo de descanso a disfrutar preferentemente en la jornada laboral que coincida con dicha acción formativa y el 50 por 100 restante irá a cargo del propio trabajador. Excepcionalmente, podrá acordarse con los representantes de los trabajadores sistemas alternativos de compensación.

#### Artículo 17. *Plan anual de formación.*

Se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores el plan anual de formación en el que se especificarán los colectivos afectados por cada una de las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de las mismas, calendario de ejecución, medios pedagógicos y lugares de impartición y su coste estimado. Asimismo, junto con la presentación del plan anual de formación se informará del balance formativo del año anterior, incluyéndose en el mismo relación de alumnos, grupo profesional y nivel retributivo de cada uno de ellos y horario de realización.

#### Artículo 18. *Acciones formativas del grupo profesional IV.*

El plan anual de formación contemplará las acciones formativas específicas, que se consideren obligatorias, y que con carácter general prevé el Convenio General para el personal incluido en el Grupo Profesional IV.

### CAPÍTULO VI

#### Movilidad geográfica

#### Artículo 19. *Configuración de la movilidad geográfica.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Convenio Colectivo General, se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

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

No obstante, es voluntad de las partes propiciar que, en la medida de lo posible, la movilidad se produzca mediante mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, acordando para ello mejoras en materia de compensación de acuerdo con lo que se regula en el artículo 23 del presente Convenio.

#### Artículo 20. *Traslados.*

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia habitual, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo 24 del Convenio General de Seguros, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos. A fin de propiciar los traslados geográficos por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, se procurará que el traslado comporte la promoción profesional.

#### Artículo 21. *Movilidad geográfica sin cambio de residencia.*

Cuando se produzca movilidad geográfica que no comporte cambio de domicilio o residencia habitual, pero que suponga la adscripción efectiva a un puesto en otro centro de trabajo en un radio superior a 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el trabajador prestaba sus servicios y comporte un perjuicio económico acreditable para el trabajador en razón al incremento en el gasto del transporte, la empresa le compensará la diferencia de coste en su importe bruto, no pudiendo ser absorbida la cantidad resultante por ningún otro concepto que a esa fecha viniera percibiendo, siéndole abonada mientras persista la situación que originó su devengo.

#### Artículo 22. *Procedimiento en los traslados de carácter individual.*

La empresa notificará por escrito el traslado al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores, con indicación expresa de las causas que lo justifican, centro de destino y condiciones económicas que conlleva la movilidad geográfica. En cualquier caso, dicha notificación,

salvo que concurra mutuo acuerdo por ambas partes, deberá efectuarse con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado, a efectos de contrastar las necesidades.

#### Artículo 23. *Condiciones de compensación por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

a) Gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por el trabajador afectado como por los familiares que con él convivan con ocasión de su cambio de residencia.

b) Indemnización en metálico como compensación de gastos por un importe equivalente a tres mensualidades ordinarias completas una vez excluidos el plus comida y el plus extrasalarial.

c) Período previo de quince días máximo de permiso retribuido para la búsqueda de vivienda y centros escolares.

d) Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta 1.000.000 de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 30.000 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado. Si el traslado se produce a población de más de 1.000.000 de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 40.000 pesetas brutas mensuales también durante el primer año de traslado.

e) Notificada la decisión de traslado y cumplidos los requisitos contemplados en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas o a proceder, dentro del período de treinta días de preaviso establecido en el artículo anterior, a la extinción del contrato de trabajo con la percepción de una indemnización equivalente a veinticinco días de salario por año trabajado con el límite de cuarenta y dos mensualidades.

En el supuesto de proceder judicialmente contra la decisión del traslado, si el pronunciamiento judicial declarara la justificación del mismo, el trabajador afectado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio General de Seguros en su artículo 25 o a la extinción del contrato con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente, esto es, veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

#### Artículo 24. *Preferencia de reincorporación.*

Siempre que concurran las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, el trabajador trasladado tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su centro de trabajo de origen una vez hayan transcurrido dos años desde que tuvo efectividad el traslado.

Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser objeto de un nuevo traslado en un plazo mínimo de dos años a contar desde la fecha de incorporación efectiva al último destino, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.

#### Artículo 25. *Desplazamientos.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del Convenio General de Seguros, se acuerda que el trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 26. *Plus «ad personam».*

Este concepto tiene su origen en los antiguos conceptos salariales «complemento personal MNA», «plus mando», «plus mérito personal» y «bolsa de vacaciones» quedan refundidos en su cómputo anual en un sólo concepto retributivo cuyo abono se prorrateará en 15 pagas y se devenga a título personal.

Asimismo, el personal presente a la firma del Convenio que haya venido prestando sus servicios en la empresa desde 1 de enero de 2000 percibirá la cantidad de 18.000 pesetas anualizadas, como revalorización de todos

los conceptos económicos regulados en el Convenio anterior para dicho ejercicio 2000. Esta cantidad quedará integrada en dicho concepto.

Durante la vigencia del Convenio se establece, para cada año, un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, será regularizado al término del mismo conforme a la desviación sobre el IPC registrado.

#### Artículo 27. *Paga jornada partida.*

Para el personal presente a la fecha de la firma del presente Convenio y que realice la jornada partida, se establece en concepto de paga por jornada partida un importe de 48.960 pesetas brutas anuales, de las cuales 24.000 pesetas no serán absorbibles, que será abonada de una sola vez en el mes de enero o, a elección de cada interesado, prorrateada por meses para aquellos supuestos en los que la retribución anual se encuentra distribuida en doce mensualidades.

Para el año 2001 ha sido aplicado inicialmente un incremento del 2 por 100, igual a la previsión de inflación del Gobierno que, en su caso, deberá regularizarse al término del año conforme al IPC registrado.

Para los años 2002 y 2003 se establece un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, será regularizado al término del mismo conforme a la desviación sobre el IPC anualmente registrado.

#### Artículo 28. *Plus de dedicación.*

Para el personal presente a la fecha de la firma del presente Convenio que realice la jornada partida, se establece en concepto de plus de dedicación un importe de 10.659 pesetas por 15 pagas. Ningún empleado afectado por el presente Convenio colectivo podrá percibir simultáneamente el plus de dedicación y el plus de inspección regulado en el Convenio General de Seguros.

Para el año 2001 ha sido aplicado inicialmente un incremento del 2 por 100, igual a la previsión de inflación del Gobierno que, en su caso, deberá regularizarse al término del año conforme al IPC registrado.

Para los años 2002 y 2003 se establece un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, será regularizado al término del mismo conforme a la desviación sobre el IPC anualmente registrado.

#### Artículo 29. *Plus comida.*

Para todo el personal que realice la jornada partida se devengará, en concepto de asignación por comedor, un plus denominado plus comida cuyo importe para 2001 es de 21.328 pesetas brutas por doce pagas. De la percepción de dicho plus queda excluido el personal que por normativa interna devenga tal ayuda a través de su hoja mensual de liquidación de gastos o tiquet-restaurante. Cualquier alteración de los sistemas existentes con respecto a su aplicación a otros colectivos será objeto de consulta e información previa a la representación legal de los trabajadores.

Para el año 2001 ha sido aplicado inicialmente un incremento del 2 por 100, igual a la previsión de inflación del Gobierno que, en su caso, deberá regularizarse al término del año conforme al IPC registrado.

Para los años 2002 y 2003 se establece un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, será regularizado al término del mismo conforme a la desviación sobre el IPC anualmente registrado.

### CAPÍTULO VII

#### Ventajas sociales

#### Artículo 30. *Premios de permanencia.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio se establecen los siguientes premios de permanencia:

A los quince años de servicio en la empresa, abono de 71.400 pesetas brutas en el recibo de salarios correspondiente al mes en el que se cumpla dicho aniversario.

A los veinticinco años de servicio en la empresa, abono de 178.500 pesetas brutas igualmente en el recibo de salarios correspondiente al mes en el que se cumpla dicho aniversario.

Los períodos de suspensión de la relación laboral por cualquier causa no computarán a efectos del premio de permanencia.

Para el año 2001 ha sido aplicado inicialmente un incremento del 2 por 100, igual a la previsión de inflación del Gobierno que, en su caso, deberá regularizarse al término del año conforme al IPC registrado.

Para los años 2002 y 2003 se establece un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, será regularizado al término del mismo conforme a la desviación sobre el IPC anualmente registrado.

#### Artículo 31. *Parejas de hecho.*

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

#### Artículo 32. *Contratos de seguros.*

Los empleados en activo de la empresa «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», que suscriban seguros sobre sus bienes y riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean ellos mismos los titulares, su cónyuge o sus hijos que con los mismos convivan, disfrutarán de un descuento del 30 por 100 sobre la prima neta, pudiéndose fraccionar su pago mensualmente a través de la correspondiente domiciliación bancaria sin recargo alguno. En materia de contratación de póliza de aseguramiento de vehículos, tales condiciones podrán ser de aplicación a un máximo de dos vehículos por empleado. Estas condiciones tomarán efecto a partir del 1 de enero de 2001.

#### Artículo 33. *Seguro de vida.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa otorgará a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital, para todos los grupos profesionales, de 3.500.000 pesetas. Se establece, asimismo, una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

#### Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Para el personal adscrito al área comercial, que por sus funciones realicen constantes desplazamientos, o bien para el personal en situación legal de desplazado y trasladado a una distancia superior de 25 kilómetros desde el centro del municipio de su centro de trabajo de origen, se otorga una cobertura para el riesgo de accidente en caso de muerte por un importe de 10.000.000 de pesetas de capital y doble capital en caso de invalidez.

#### Artículo 35. *Plan de pensiones y seguro de jubilación.*

El sistema de previsión social pactado en el anterior Convenio colectivo de aplicación a «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», sustitutivo del regulado en el artículo 57 del Convenio General de Seguros vigente, se instrumentaliza de conformidad con los criterios que a continuación se exponen.

Para la prestación de jubilación se contrata una póliza colectiva de seguro de vida por la prestación de jubilación y se constituye un plan de pensiones del sistema de empleo.

A) La aportación inicial al plan de pensiones es la correspondiente al tiempo de servicio prestado:

Año 1998: 7.000 pesetas.

Año 1999: 12.189 pesetas.

Año 2000: 12.689 pesetas.

La citada aportación se incrementará en años sucesivos según IPC interanual a 30 de noviembre de cada año.

Las aportaciones de la empresa se realizarán a final de año, salvo en aquellos casos para los que se disponga expresamente en fecha distinta. La cuantía anual de las aportaciones se prorrateará en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Los trabajadores podrán realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones para complementar la aportación empresarial. A efectos de la incentivación de las aportaciones voluntarias de los empleados, la empresa se compromete a aportar un importe adicional al establecido con anterioridad de 5.000 pesetas anuales a una póliza de jubilación diferenciada y crecientes al IPC interanual a noviembre de cada año siempre que el empleado aporte al plan de pensiones como mínimo 20.000 pesetas anuales, creciente según el IPC interanual de noviembre de cada año. Esta aportación adicional seguirá el mismo régimen que el establecido para la aportación empresarial definida.

B) La póliza de seguro colectivo es de la modalidad de aportación definida con prestación definida mínima garantizada en el supuesto que la jubilación tenga lugar a los sesenta y cinco años, y sus condiciones son las siguientes:

1. Aportación definida: La aportación inicial para cada empleado ha sido la dotación existente en el Fondo Interno a 31 de diciembre de 1998, a la que se suman las cantidades correspondientes al tiempo de servicio prestado:

Año 1999: 20.540 pesetas.

Año 2000: 21.382 pesetas.

Las aportaciones de la empresa se realizarán al final de año, incrementándose en años sucesivos según IPC interanual a 30 de noviembre de cada año prorrateándose en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

La prestación de jubilación será la resultante de la capitalización financiero-actuarial del total de las aportaciones individualizadas realizadas por la empresa a la póliza contratada.

2. Prestación definida mínima garantizada: La prestación mínima garantizada a cada empleado será estipulada en el artículo 57, apartado B) del Convenio General de Seguros siempre que el empleado se jubile a los sesenta y cinco años.

Dentro de la prestación de jubilación estipulada, se computarán todas las aportaciones realizadas por la empresa (tanto las realizadas a la póliza de jubilación como al plan de pensiones), a excepción de las aportaciones en concepto de incentivación de las aportaciones voluntarias de los trabajadores al plan de pensiones.

Para la cobertura de la prestación mínima garantizada en el supuesto de jubilación a los sesenta y cinco años, de acuerdo con lo previsto en el apartado B) del artículo 57 del Convenio General de Seguros se tendrá en cuenta que, en caso de que la valoración de la provisión del seguro de prestación definida, según el apartado B) del artículo 57 del Convenio General de Seguros, sea superior a la suma del seguro de aportación definida más los derechos consolidados del Plan de Pensiones derivados de las aportaciones del Promotor, se realizará una aportación por esa diferencia a la modalidad de prestación definida. Estos cálculos se realizarán de forma individualizada.

La prestación de jubilación mínima garantizada según lo previsto en el apartado B) del artículo 57 del Convenio General de Seguros, será de aplicación cuando el empleado solicite la jubilación en el mes en que se cumplan los sesenta y cinco años. En cualquier caso, si el empleado causa baja en la empresa a partir de los cincuenta y ocho años salvo que dicha baja se produzca por cese voluntario, despido declarado procedente por sentencia judicial firme o fallecimiento o invalidez del mismo, conforme a la legislación vigente, tendrá derecho a la provisión de la póliza de seguros contratada y a los derechos consolidados del Plan de Pensiones.

En caso de que la futura legislación de externalización de fondos no se adapte a alguno de los criterios anteriores, las partes negociadoras procederán a negociar de nuevo los puntos concretos que sean necesarios para la adaptación a la nueva norma.

## CAPÍTULO VIII

### Política de empleo

#### Artículo 36. *Política de empleo.*

En el interés por contribuir al incremento de la competitividad empresarial y a la mayor estabilidad en el empleo, las partes expresan su voluntad por fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores mediante medidas que favorezcan la inserción laboral y la estabilidad en el trabajo, ajustadas al proceso de profunda transformación por el que

atraviesa el sector y, consecuentemente, la empresa en su intento por adaptarse a los cambios que requiere el mercado asegurador. Para ello, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar y concretar, en el ámbito que les es propio, lo establecido en el capítulo XIII del Convenio General de Seguros.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 37. *Comunicaciones.*

En los centros de trabajo con más de seis trabajadores, se pondrán a disposición de los representantes legales de los trabajadores, uno o varios tabloneros según las características de cada centro.

#### Artículo 38. *Asambleas.*

Se autorizará, hasta un máximo de quince horas anuales dentro de la jornada y centro de trabajo, la realización de asambleas del personal, cuyo horario se fijará de común acuerdo con la representación de la empresa y en función de las necesidades del servicio. Su convocatoria corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, los cuales se responsabilizarán del buen orden en su desarrollo. La empresa determinará los servicios mínimos que se estimen necesarios, previa información a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 39. *Horas sindicales.*

Las horas mensuales que correspondan legalmente para el ejercicio de las actividades sindicales a los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, podrán acumularse en la forma prevista en el artículo 73 del Convenio General del Sector.

#### Artículo 40. *Órganos de representación del personal.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros integrado por siete miembros que serán designados de entre los distintos Delegados personal y miembros de Comités de empresa. Dicho Comité tendrá competencias en todas aquellas materias que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando las mismas afecten a distintos centros de trabajo.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito horario adicional de quince horas al mes para poder desempeñar sus funciones.

#### Artículo 41. *Ámbito de representación.*

Ante los cambios en la organización productiva de la empresa y la necesidad de mantener una estructura de representación de los trabajadores que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los Delegados de personal en la empresa objeto de aplicación del presente Convenio se ajuste a la nueva realidad empresarial.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, en las provincias en las que dos o más centros u oficinas que sumados sus trabajadores alcancen o superen el número de seis, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, se elegirán los Delegados de personal que correspondan por el total de los trabajadores de la provincia, ello de acuerdo con el escalado del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que no proceda Comité de Empresa de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 63.2.

Los Delegados de Personal elegidos según lo establecido en los párrafos precedentes, ejercerán, en su caso, mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y Salud

#### Artículo 42. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención que se regulan en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tendrán competencias generales respecto del conjunto de las empresas y de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.



Disposición derogatoria.

Las partes acuerdan que con la entrada en vigor del presente Convenio quedarán automáticamente derogadas y, por tanto, sin valor ni efecto jurídico alguno cuantas normas legales o convencionales se hubiesen pactado en la empresa firmante del presente Convenio, ya sean en forma de convenio estatutario extraestatutario, ya sea en forma de acuerdos o pactos de cualquier otra naturaleza que la citada entidad pueda tener firmado con sus trabajadores.

**18400** *RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA) (Código de Convenio número 9000482), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ATESA)

### CAPÍTULO I

#### Ámbitos

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajos actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar al que se extienda la actividad de la empresa.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afectará el presente Convenio a todos los trabajadores de la empresa cuyas categorías se relacionan en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la fecha de su publicación, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio, en sus propios términos, tanto en su contenido normativo como obligacional, de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, preavisando a la otra, por escrito, con un mes de antelación a la finalización del mismo, hasta tanto no sea sustituido por otro. De dicho escrito se dará traslado a la autoridad laboral.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación profesional o funcional

##### Artículo 4. *Clasificación general.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que lleven a cabo, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan:

Grupo I: Personal administrativo e informático.

Grupo II: Personal de ventas.

Grupo III: Personal de operaciones o explotación.

Grupo IV: Personal de talleres.

Grupo V: Personal de servicios auxiliares.

##### Artículo 5. *Grupo I. Personal administrativo e informático.*

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

**Jefe de servicio:** Es el que, bajo la dependencia del Director del área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

**Jefe de proceso de datos:** Es el empleado que, bajo la dependencia del Director de área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección del servicio informático de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito al grupo 1 de cotización.

**Jefe de sección:** Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad Administrativa.

Con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos u otro personal encuadrados en la Unidad que jerárquica y funcionalmente dependan de él. Ocasionalmente, en virtud de las necesidades que requieran los trabajos a realizar, puede tener ascendencia funcional sobre otros puestos de trabajo no encomendados en su Unidad.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad administrativa, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales para planear las variadas tareas de su Unidad, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre cómo realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

**Analista:** Es el empleado que, bajo la dependencia jerárquica de un Jefe de proceso de datos, diseña programas y aplicaciones informáticas, sin perjuicio de que, asimismo, los realice.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 2 de cotización.

**Subjefe de Sección:** Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Sección u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la debida iniciativa y autonomía, el trabajo del personal a su cargo, sin perjuicio de su participación en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

**Encargado de administración:** Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Sección, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuyendo, coordinando y controlando, todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Se asimilará a ésta la categoría de Cajero.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

**Programador:** Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de proceso de datos o analista, si lo hubiera, realiza programas informáticos.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

**Oficial de primera:** Empleado que, a las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un mando de la empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas, dentro de la cual, con iniciativa y con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad administrativa, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele qué hacer y cuándo hacerlos, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, controlado al finalizarse.

**Oficial de segunda:** Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de primera o Encargado de Administración, realiza