

**CONVENIO COLECTIVO
DE ÁMBITO ESTATAL
PARA LAS EMPRESAS
DE MEDIACIÓN DE
SEGUROS PRIVADOS
PARA EL PERIODO
2019-2022**

**Edición de enero-
2020, contiene:**

- **Versión inicial (BOE
nº 06 de
07.01.2020)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

- 211** *Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022.*

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022, que fue suscrito, con fecha 27 de noviembre de 2019, de una parte por la organización empresarial AEMES, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de CC.OO., FeSMC-UGT y SPS-FASGA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 23 de diciembre de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE LA MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS. (AÑOS 2019-2022)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas de mediación de seguros privados, cualquiera que sea su denominación.

2. El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1, número 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

3. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1.º de agosto, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, administradores, directores-gerentes, secretarios

generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

b) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los colaboradores externos de los mediadores de seguros privados y los cobradores exclusivamente a comisión.

En relación a los colaboradores externos, figura regulada en la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros Privados, éstos realizan su actividad como trabajadores por cuenta propia, manteniendo una relación de prestación de servicios mercantil de conformidad con la citada ley en su artículo 8. Dichos colaboradores conservarán su ajeneidad, autonomía e independencia, estando vinculados a la empresa de mediación según las condiciones que puedan establecerse en los contratos de arrendamiento de servicios o agencia.

c) La actividad mercantil de mediación que, como colaboradores externos y conforme a la ley de mediación de seguros privados, puedan desarrollar, fuera de su horario y/o jornada de trabajo, los empleados de los mediadores de seguros, a favor de la empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

d) Las personas incorporadas temporalmente a través de becas a las empresas de mediación, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y la empresa que las reciba.

4. Las obligaciones y derechos que se atribuyen en el presente Convenio a las empresas de mediación de seguros privados, se entenderán hechas a la persona, física o jurídica, que ostente la titularidad de la empresa conforme a lo dispuesto por el artículo 1.2 del TRET.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración: Desde 1.º de enero del 2019 hasta 31 de diciembre de 2022, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.

Sus efectos económicos, a excepción de los conceptos incluidos en la sección 2.ª del Capítulo VIII de este convenio y de lo que expresamente así se indique, se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

3. Prórroga y denuncia: El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes tengan legitimación para ello. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre, del año de su vencimiento, o del de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el TRET.

4. Período de negociación: Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado. Dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fuera denunciado.

Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por tres meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la

búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

Mientras dure el periodo de negociación y hasta que se publiquen nuevas tablas salariales, las empresas podrán efectuar adelantos a cuenta de los incrementos salariales del convenio atendiendo a factores objetivos de previsión salarial, procediendo a su regularización una vez se acuerden y publiquen las tablas definitivas.

Artículo 4. *Absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas, vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus plantillas, que resulten superiores a las retribuciones y condiciones del presente Convenio, valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetar el exceso.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio general forman un todo integral 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 cualquiera de las partes del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

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

Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales contempladas en el presente Convenio se regirán:

1. Por el TRET y las disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.
2. Por el presente Convenio Colectivo.
3. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio.
4. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 7. *Articulación de la negociación colectiva y concurrencia de Convenios Colectivos.*

En desarrollo de los artículos 83 y 84 del TRET, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco Convenio Colectivo sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de Convenio o acuerdo Colectivo propio y respecto de aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el Convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o Convenio en el ámbito de empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen en la defensa del marco sectorial.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y productividad

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la empresa, que responderá de su uso de acuerdo con las leyes.

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

Las empresas no deberán olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en la plantilla un eficiente sentido de solidaridad. A tal efecto, y a través de sus órganos de representación, se establecerán los métodos más adecuados, tanto para informar al personal sobre la marcha de la producción como para recibir sus iniciativas y sugerencias acerca de sus problemas y su mejoramiento.

Cuando dos o más empresas de mediación de seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados, radicando en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas de cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 8 bis. *Teletrabajo.*

Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a

distancia, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

– Dado el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, ambas fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que exista acuerdo colectivo, en los que se estará a lo acordado.

– No obstante el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, se establece un periodo mínimo de permanencia en esta modalidad de trabajo de 3 meses, sin que ninguna de las partes pueda revertirlo hasta tanto en cuanto haya transcurrido ese periodo mínimo.

– Salvo política en contra de la empresa, sólo las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho al teletrabajo.

– Deberá respetarse la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

– La empresa deberá poner a disposición de la persona teletrabajadora las herramientas necesarias para que ésta pueda teletrabajar. La persona trabajadora, por su parte, vendrá obligada a mantener y conservar las mismas de forma que no se produzcan daños de notoria importancia, así como a ponerlas a disposición de la empresa cuando ésta así lo requiera.

– Será conveniente que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

– Salvo pacto de las partes en contrario, la persona teletrabajadora que se encuentre teletrabajando deberá prestar sus servicios desde su domicilio particular

– El espacio de trabajo aportado por la persona teletrabajadora en esta modalidad, deberá cumplir con todos los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales y, especialmente, en la especialidad de ergonomía. En consecuencia, la persona teletrabajadora deberá cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en relación con su lugar de trabajo conforme el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo.

– Previa notificación a la persona teletrabajadora, la empresa podrá acceder al lugar de trabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, la persona teletrabajadora deberá facilitar el acceso a los técnicos de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes encargados de efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido.

– La empresa, dentro de su poder de dirección y control que la Ley le confiere, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales, sirviéndose de las herramientas de control que considere necesarias, respetando en todo caso la dignidad de la persona teletrabajadora, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad.

– La persona teletrabajadora podrá también ser considerada de cara a los índices de productividad que indica el artículo 9 del presente convenio.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015.

Artículo 9. *Productividad.*

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la

incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral e institucional a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de las plantillas.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento, con la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT), de sistemas de medición de la productividad y del nivel y/o del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
3. Participación de la RLT en el seguimiento de las mediciones de productividad.
4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Las empresas que quieran establecer cualquier sistema de medición y mejora de la productividad con los consiguientes seguimientos, se deberán fundar en datos y criterios objetivos, negociándose con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con el propio personal contratado, y dando cumplimiento a los siguientes criterios:

- A) Información previa de los mismos a la representación legal de los trabajadores.
- B) Que tales planes no supongan discriminación de unas personas sobre otras.
- C) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 10. *Principios básicos.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del problema de empleo existente, de la necesidad y posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa. Por tanto

las partes firmantes consideran que la política de empleo laboral deberá orientarse según los siguientes principios:

1. El respeto a los derechos adquiridos del personal que viene prestando servicio a las empresas de mediación.

2. La adopción de métodos de previsión y de planificación, que orienten las políticas de recursos humanos en la empresa.

3. Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán como objetivo hacer una apuesta clara y decidida por la contratación indefinida. Para facilitar esta opción se ajustan los períodos de prueba vinculados a la contratación indefinida referidos en el artículo 14.3 de este Convenio.

4. La necesidad de que las empresas promuevan la incorporación de personal joven, de nuevo ingreso, que posea la necesaria formación previa y que desarrolle su aprendizaje en la empresa y mantenga después su formación continua.

5. Descartar cualquier posibilidad de sustitución de personal ya consolidado en la empresa por nuevas contrataciones, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes.

6. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción de la persona como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

7. Desde las empresas se atenderá a los siguientes principios generales de actuación y política de empleo:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo VI como vía de acceso al sector.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Las condiciones laborales que correspondan a cada puesto de trabajo no podrán ser discriminatorias por razón de sexo, edad, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de la persona que lo desempeñe.

8. Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las empresas de mediación de seguros privados, se regirán en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales básicamente pactadas en el presente Convenio, por lo establecido en el mismo, sin perjuicio de las materias reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET.

9. Se considera conveniente constituir un grupo de trabajo que, en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio, asuma las siguientes funciones, y cualesquiera otras que en lo sucesivo considere procedentes dicha Comisión Paritaria:

- Seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el Sector.
- Vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en este capítulo en relación con la promoción del empleo.
- Preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al Convenio Colectivo.
- Evolución del empleo en el sector y sus características.

La composición, funcionamiento, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Artículo 11. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos e indefinidos, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de personas jóvenes a través del Grupo VI.

5. A nivel de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales de las personas en plantilla, que no afecten a su derecho a la intimidad personal, para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

Artículo 12. *Regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adaptar a las particulares circunstancias del Sector de la Mediación la regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo y, en consecuencia, establecen las siguientes disposiciones:

1. Contrato en prácticas:

a) Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11.1 del TRET vigente.

b) Los Grupos y Subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores en prácticas son los siguientes:

- Grupo II.
- Subgrupo III. A.
- Subgrupo III.B1.
- Subgrupo III.B2.
- Subgrupo IV.A.
- Grupo V.
- Grupo VI.

c) La duración del contrato no será inferior a seis meses para el personal comprendidos en los subgrupos III.B1. y III.B2, ni a doce meses en los grupos II, III.A., IV.A. y V, y no podrá exceder, en ningún caso, de dos años.

d) En este tipo de contrato podrá pactarse un periodo de prueba cuya duración máxima será de:

- Cuatro meses, para personal con titulación de grado superior.
- Un mes, para el restante.

En el caso de que se contrate por una duración de un año o superior, el periodo de prueba será de:

- Cinco meses, para personal con titulación de grado superior.
- Dos meses, para el restante.

En el caso de que se contrate por la duración máxima establecida en el apartado c) anterior, el periodo de prueba será de:

- Seis meses, para el personal con titulación de grado superior.
- Cuatro meses, para el restante.

e) La retribución mínima del personal vinculado a la empresa por este tipo de contrato será:

- Durante el primer año de vigencia del contrato: 70% del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en el que se encuadre.
- Durante el segundo año de vigencia del contrato: 80% del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en el que se encuadre.
- El resto de los conceptos retributivos, a los que se tenga derecho, se devengarán sin reducción alguna.

En todo caso, el salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9.

2. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

Para la celebración de este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 TRET y su normativa de desarrollo, entendiéndose que el mismo se configura como instrumento para mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores vinculados a la empresa por este contrato son:

- Grupo III.
- Grupo IIID.
- Grupo IIIC.
- Grupo IV.
- Grupo VI.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a tres años, pudiéndose prorrogar por acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda alcanzar el tope de los tres años.

El salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9. El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho el trabajador, se devengará sin reducción alguna.

3. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción:

En atención a la necesidad de la empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o de dar salida a una acumulación de tareas, podrán concertarse contratos de trabajo eventual, por un período máximo de doce meses, dentro de un plazo de dieciocho, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar a este tipo de contrato.

A la finalización del contrato eventual, por desaparición de la causa que lo originó, y en el supuesto de que no pase a contrato de duración indefinida, la empresa abonará a la persona afectada una gratificación equivalente a dos días de salario base por cada mes trabajado.

4. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida:

Mediante disposición derogatoria única de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se deroga esta modalidad. No obstante, los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Artículo 13. *Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.*

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo previsto por la normativa vigente en cada momento.

En el caso de que lo regulado en el presente capítulo entrara en contradicción con lo que, con carácter imperativo, pueda establecerse en normas futuras, las partes se comprometen a revisar el mismo, a fin de adaptarlo a la nueva normativa.

CAPÍTULO IV

Período de prueba

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba cuya duración máxima para cada grupo y subgrupo profesional será la que sigue:

- Grupo I: 12 meses.
- Grupo II: 6 meses.
- Grupo III: 4 meses.
- Grupo IV: 3 meses.
- Grupo V: 4 meses.
- Grupo VI: 2 meses.

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

3. En los contratos de duración indefinida, a jornada parcial igual o superior 70% y jornadas completas, podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada Grupo o Subgrupo profesional será la siguiente:

- Grupo I: 12 meses.
- Grupo II: 6 meses.
- Subgrupo III A, VA, VB: 6 meses.
- Subgrupos IIIB1, IIIB2, III C, VC1 y VC2: 6 meses.
- Grupo VI: 6 meses.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 15. *Principios generales.*

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

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

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de las empresas y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional del personal, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

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

3. Las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificadas con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

El personal utilizará los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tengan asignadas.

4. Con carácter general cada persona desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

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

6. El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos en la promoción del personal, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Las referencias que se hacen a formación, al definir los grupos y subgrupos profesionales, deberán entenderse como conocimientos y experiencia que la representación de trabajadores y las empresas consideran que deberían poseer las personas para desempeñar el puesto de trabajo que se contempla, excepto en las tareas que exijan una titulación específica.

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

Artículo 16. *Aspectos básicos para la clasificación.*

1. Definición de Grupos y Subgrupos profesionales.

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

2. Elementos que definen los Grupos o Subgrupos profesionales.

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

a) Conocimientos: El grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa/autonomía: El grado de independencia que la persona tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

c) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado del personal que lo ha de llevar a cabo.

d) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

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

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente Convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las siguientes áreas profesionales:

1.^a Área comercial.

2.^a Área técnica de seguros.

3.^a Área de administración y servicios generales.

2.3.1 Área comercial.—Comprende las funciones relativas al estudio del mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación y conservación de clientes mediante el asesoramiento y la asistencia permanente, incluida la que deba prestarse, en estas funciones, a las figuras de los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.2 Área técnica de seguros.—Comprende el estudio de riesgos, el conocimiento y aplicación de las tarifas de las entidades aseguradoras, la determinación de las cláusulas de cobertura que proceda aplicar en las operaciones de seguro que gestione la empresa de mediación, la gestión técnica de las pólizas de cartera, y la tramitación y colaboración en la liquidación de siniestros, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas funciones, a los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.3 Área de administración y servicios generales.—Abarca todas las funciones que correspondan a la administración de la empresa, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal de la empresa, organización, gestión de personal, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas, páginas web, mantenimiento de programas de calidad, mantenimiento y vigilancia de edificios, maquinaria y utensilios, conducción de vehículos, cobranza y recepción, así como la realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones, a los colaboradores externos u otros canales utilizados por la empresa de mediación.

2.4 El grado en que concurren los elementos enunciados, determina el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VIII.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión de la persona contratada dentro de cada Grupo o Subgrupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones en su caso requeridas, de la complejidad de las tareas realizadas, y de la

ponderación global de los factores señalados en el punto 2.1, sin que exista incompatibilidad alguna para que la persona desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, compatible con su nivel retributivo, y con la formación adecuada, dada la específica estructura de la empresa de mediación derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

3.2 Fundamentalmente, con base a lo regulado por el artículo 22 del TRET, el sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos y Subgrupos profesionales, con los contenidos que más adelante se señalan:

Grupo I.

Grupo II.

Subgrupo II A.

Subgrupo II B.

Grupo III.

Subgrupo III A.

Subgrupo III B-1 y III B-2.

Subgrupo III C.

Subgrupo III D.

Grupo IV.

Subgrupo IV A.

Subgrupo IV B.

Grupo V.

Subgrupo V A.

Subgrupo V B.

Subgrupo V C-1 y V C-2.

Grupo VI.

3.3 Cada Grupo o Subgrupo, comprenderá los niveles que se señalan seguidamente, según el grado de importancia de las funciones desarrolladas. El nivel determinará el salario base y cualquier otro concepto retributivo que tome el nivel como referencia.

3.4 La reseña de los Grupos o Subgrupos profesionales y niveles retributivos que se consigna a continuación, no supone que necesariamente deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo de mediación, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las tareas que realmente se precise desarrollar.

Artículo 17. Grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos.

Grupo I.

1. Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la dirección general de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, o de Inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

2. Formación: Conocimientos técnicos especializados y/o titulación mínima universitaria o técnica de grado superior.

3. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 1.

Grupo II.

Subgrupo II.A:

1. Criterios generales: Su función se traduce en la realización de cometidos relacionados con la investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar, siempre que se correspondan con las funciones propias del título que posean.

2. Formación: Titulación universitaria o técnica de grado superior, o formación profesional equivalente.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo II.A, a título enunciativo, no limitativo, las siguientes funciones, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Análisis e investigación de mercados.
- Diseño de productos.
- Lanzamiento de productos a nivel de la empresa de mediación.
- Asesoría jurídica.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Estudios de organización y métodos.
- Análisis, diseño y puesta en aplicación de sistemas informáticos integrales.
- Selección y formación de personal.
- Asistencia técnica y control de mantenimiento de edificios, instalaciones y sistemas de comunicación.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 2.

Subgrupo II.B:

1. Criterios generales: El personal perteneciente al Subgrupo profesional II.B cuenta para el desempeño de sus tareas con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

2. Formación: Conocimientos amplios de las funciones, tareas y operaciones que deban realizar, y/o nivel mínimo de titulación universitaria o técnica de grado medio.

3. Tareas: En este subgrupo profesional se incluyen las tareas de: organizar, motivar y coordinar al personal que constituya una unidad departamental de cualquier área, con posibilidad de incluir unidades inferiores.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 3.

Grupo III.

Subgrupo III.A:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo III.A al personal cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo, a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas que correspondan a grandes riesgos, según quedan definidos estos riesgos

en el artículo 11 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Área técnica de seguros: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento técnico de grandes riesgos, así como tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, tal como quedan anteriormente definidos.

Área de administración y de servicios generales: Función de contabilidad, rendición de cuentas de la empresa ante las respectivas entidades aseguradoras, liquidación de cuentas de auxiliares externos y colaboradores, cuentas de caja y bancos, régimen fiscal de la empresa, gestión del sistema integral de informática de la empresa y gestión de personal, sin asistencia externa en la realización de las tareas anteriormente citadas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.A el nivel 4.

Subgrupo III.B-1:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal que desarrolle trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.

3. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas de los llamados riesgos masa (accidentes individual y Colectivos; vida riesgo, ahorro y financieros; de enfermedad, asistencia sanitaria y decesos; multirriesgo del hogar, de comunidades, de comercio, y de PYMES; seguros agrícolas; automóviles; responsabilidad civil tarificada), y en general de todos los seguros gestionados habitualmente por las empresas de mediación, excepto los grandes riesgos.

Área técnica de seguros: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.2, en relación con: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento de los riesgos masa, así como la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos.

Área de administración: Funciones reseñadas en el artículo 16 punto 2.3.3, incluidas las funciones de secretariado de dirección, y empleados que realicen habitualmente, como función propia, tareas concretas de análisis y programación, conforme al sistema integral de informática de la empresa.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-1 el nivel 5.

Subgrupo III.B-2:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que colaboren en la realización de las funciones reseñadas en el Subgrupo III.B-1, conforme a instrucciones de un superior, aunque con autonomía en el desarrollo de sus tareas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5; y para el personal

procedente de otros Subgrupos, el nivel 6 durante los primeros dos años de desarrollo de su función, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Subgrupo III.C:

1. Criterios generales: Comprende al personal que realice tareas que requieran conocimientos singulares y un breve período de adaptación, y que realicen su trabajo con iniciativa, sin perjuicio de la adecuada supervisión.

2. Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su actividad profesional, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.

3. Tareas: En este Subgrupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes tareas:

Colaboración en las áreas comerciales, técnicas o de administración, señalándose, entre otras:

a) En el área comercial: Preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones ya convenidas.

b) En el área técnica de seguros: Preparación de las tareas de los gestores de los Subgrupos III A) o III B), recopilación de datos o antecedentes.

c) En el área de administración y servicios generales:

c)1. Personal que realice transcripción de datos sobre cualquier soporte informático utilizando programas estándar, que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.

c)2. Personal que realice la atención de centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.C el nivel 6.

Subgrupo III.D:

1. Criterios generales: Comprende al personal que lleve a cabo tareas, en cualquiera de las áreas contempladas, siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otras personas de nivel superior, o a la persona titular de la empresa, cuando asuma tales funciones.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.

3. Tareas: En este Subgrupo se incluye el personal que realice las siguientes tareas a título enunciativo:

- Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.
- Recogida de mensajes.
- Solución de dudas y consultas sencillas y orientación al cliente.
- Punteo de datos y primas en los recibos de cartera mensuales.
- Completar datos de solicitudes de seguro e introducir las mismas en ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Transcripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Seguimiento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.
- Distribución diaria de pólizas recibidas en la empresa de mediación.
- Ayuda en la preparación y distribución mensual de los recibos de cartera.
- Archivos de pólizas y documentación.
- Gestiones externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumplimentando funciones preparadas por empleados a los que sirvan de apoyo.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.D el nivel 8.

Grupo IV.

Subgrupo IV.A:

1. Criterios generales: Personal que desarrolle tareas de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los mismos, comportando la responsabilidad de su ejecución.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de su actividad profesional, y/o posesión, cuando proceda, del permiso o título correspondiente a su función.

3. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

- Conducción de vehículos.
- Cobranza de recibos fuera del centro de trabajo.
- Tareas de conserjería.
- Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución, les corresponderá el nivel retributivo 7.

Subgrupo IV. B:

1. Criterios generales: Personal que ejecute tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria

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

- Limpieza de edificios y locales.
- Portería, cometidos de ordenanza, mensajería y manejo de ascensores.
- Tareas de ayuda en la reparación y mantenimiento de locales, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución les corresponderá el nivel retributivo 8.

Grupo V:

Criterios generales: Integrará al personal que realice habitualmente sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, pero sin perjuicio de que cumpla las horas efectivas de trabajo previstas para todo el personal afectado por el presente Convenio. Tales funciones comprenderán la atención a clientes, proposición de nombramientos de auxiliares externos o colaboradores, coadyuvando con los mismos en la producción de seguros, en la gestión de cobro de primas, y en la tramitación y liquidación de siniestros; revisión y ordenación de la administración de colaboradores externos, rendición de cuentas, efectividad de los saldos de los mismos y control de los recibos que tengan pendientes de cobro.

Se distinguen los siguientes Subgrupos:

Subgrupo V.A:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores de áreas profesionales o zonas geográficas.

2. Formación: La indicada en el Subgrupo II.B.

3. Tareas: Organizar, motivar y coordinar al personal Inspector incluido en su área profesional o zona geográfica de los Subgrupos V.B o V.C.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 3.

Subgrupo V.B:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica, intervengan en coberturas de grandes riesgos, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este Grupo.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.A.
3. Tareas: Las señaladas anteriormente.
4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 4.

Subgrupo V.C-1:

1. Criterios generales: Comprenderá a los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa o de un Inspector de área profesional o zona geográfica intervengan en coberturas de riesgos masa, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este grupo.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-1.
3. Tareas: Las señaladas en el punto 1.
4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 5.

Subgrupo V.C-2:

1. Criterios generales: Comprenderá al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que asuma inicialmente las funciones reseñadas en el Subgrupo V.C-1, dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-2.
3. Tareas: Las señaladas anteriormente, para el Subgrupo V.C-1.
4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo V.C-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5, y para los trabajadores procedentes de otros Subgrupos, el nivel retributivo 6, durante los dos primeros años de desarrollo de sus funciones, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Grupo VI.

1. Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo el personal que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector de la mediación, se incorpore laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican. Este grupo se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional que, en ningún caso, podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido.

2. Formación: El personal incluido en este grupo recibirá durante el tiempo en que se encuentre clasificado en el mismo, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 50 horas anuales, en las que se consideran incluidas las 20 horas previstas para formación en el artículo 23. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector de la mediación.

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

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

4. Nivel retributivo: A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el nivel 9.

Con carácter general, la permanencia en este grupo profesional será de dos años. Si la persona acreditara la superación de los cursos de formación profesional de grado medio o superior, en materias afines con las tareas que se le atribuyan, el tiempo máximo de permanencia será de un año.

5. Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria o técnica de grado medio o superior, la clasificación profesional se realizará en el grupo o subgrupo profesional cuyas tareas se correspondan con dichos conocimientos, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo o subgrupo profesional.

6. Régimen general de la Seguridad Social: El personal clasificado en este Grupo VI cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social por el Grupo 7 de dicho régimen, excepto las personas tituladas a que se refiere la excepción anterior, que lo harán por el grupo o subgrupo que corresponda a la función que desarrollen en la empresa de mediación, sin perjuicio de la resolución que, al respecto, pueda adoptar la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 18. *Procedimiento para la clasificación profesional.*

1. Conforme a lo previsto por el artículo 22.5 del TRET, la clasificación de las plantillas de las empresas de mediación se realizará por acuerdo entre la persona contratada y la empresa, a la vista de las tareas asignadas a la persona en el centro de trabajo, subsumiendo las mismas en el grupo o subgrupo profesional y nivel que corresponda, según la descripción anterior.

2. En el caso de que una persona contratada realice tareas comprendidas en diferentes grupos o subgrupos profesionales por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, deberá ser clasificada conforme al grupo o subgrupo y nivel que corresponda a las tareas de mayor clasificación, siempre que estas tareas representen más de un tercio de su ocupación diaria.

3. En los contratos formativos, se atribuirá a la persona contratada la función o tareas inicialmente asignadas, y la clasificación profesional que, durante el período de formación o prácticas, le corresponda, sin perjuicio de la asignación de las funciones o tareas que definitivamente se le atribuyan, y su clasificación profesional correspondiente, si la persona llega a integrarse en la plantilla de la empresa, o centro de trabajo, con contrato o situación laboral indefinidos.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

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

2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que la persona reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.

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

3. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones

pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del TRET, en concordancia con el artículo 23.2 del presente Convenio.

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

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

5. Los cambios de funciones no previstos en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 20. *Ascensos y promociones.*

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

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del TRET, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona interesada, así como las facultades organizativas de la empresa.

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

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

Al Grupo I y II y al Subgrupo V.A: Libre designación.

A los Subgrupos profesionales III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 y V.C-2: Por concurso de méritos y examen de aptitud.

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

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

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

5. Cuando proceda el concurso de méritos y examen de aptitud, la empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto del mismo, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las funciones a desarrollar, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso de méritos y examen de aptitud, constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización finalizada de cursos de formación relacionados con el grupo o subgrupo profesional al

