

Para 1993, se pacta una jornada igualmente en cómputo anual de 1.800 horas de presencia, manteniéndose el mismo horario comercial (apertura y cierre de los establecimientos), que el vigente en 1992.

La jornada, con carácter general, se distribuirá de forma que el descanso semanal comprenda el domingo y la tarde del sábado.

Art. 16. *Horario y calendario laboral.*—El horario laboral en jornada de lunes a viernes (ambos inclusive), será de 9 a 13,30 horas en horario de mañana y de 17 a 20 horas de tarde. Los sábados será de 9 a 14 horas.

Durante los días 24, 26, 31 de diciembre y las fiestas de cada localidad, se efectuará una jornada de 9 a 14 horas.

Las tardes libres que puedan existir por cómputo anual del tiempo sobrante, se disfrutarán a razón de una semanal, de lunes a jueves, a excepción del mes de vacaciones. Ambas partes de mutuo acuerdo (Empresa-Trabajador), podrán acumular dichas tardes sobrantes para su disfrute prolongando el periodo vacacional o por días seguidos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho al disfrute de diez minutos diarios para el almuerzo, dentro del horario laboral, computándose este tiempo a todos los efectos como trabajo real y efectivo.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a un periodo de disfrute de vacaciones anual de veintiséis días laborables. Del mencionado periodo, al menos quince días naturales se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre ambos inclusive. Todo el personal deberá conocer el disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses, y no le serán modificadas de forma unilateral por la Empresa en ningún caso, salvo fuerza mayor o reconocida urgencia. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a disfrutar o percibir la parte proporcional que le corresponda.

Art. 18. *Licencias retribuidas.*—El personal que presta servicios en «Supermercados Agud, Sociedad Anónima», tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio del trabajador/a, dieciséis días laborables.
- Por matrimonio de hermanos, hermanos políticos y familiares de primer grado: un día.
- Por alumbramiento de esposa: cinco días naturales.
- Por defunción de cónyuge e hijos, siete días naturales prorrogables por dos más en caso de desplazamiento al efecto cuando éste sea superior a 100 kilómetros.
- Por defunción de ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales, ampliables a dos más en caso de desplazamiento al efecto cuando éste sea superior a 100 kilómetros.
- Por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la ineludible necesidad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por traslado de domicilio un día natural.
- Para la realización precisa por los representantes sindicales de sus funciones en los términos y topes establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores deberán presentar la oportuna justificación sobre las causas alegadas, como trámite necesario para el cobro de las licencias en este artículo establecidas.

A los efectos de licencias por enfermedad grave, se entenderá como tal exclusivamente la intervención quirúrgica y la hospitalización.

Art. 19. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—En caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará hasta el 100 por 100 el salario neto del trabajador, con el límite de doce meses.

Art. 20. *Prestación por invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivara para el trabajador una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajos o gran invalidez, la Empresa abonará al mismo la cantidad de 3.000.000 de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada, nacerá:

- Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar, previa la declaración de invalidez por el Organismo competente.
- Si el hecho causante tiene su origen en enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de tales contingencias, sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de la cantidad establecida su viuda o derochohabientes.

La presente cláusula iniciará su vigencia transcurridos treinta días de la firma del presente Convenio Colectivo, con el objeto de que por la Empresa se establezca la oportuna póliza que cubra los riesgos protegidos.

Art. 21. *Ropa de trabajo.*—La Empresa facilitará con carácter general a todos los trabajadores, dos equipos completos de ropa al año, según secciones, uno durante la época veraniega y otra de invierno. En

aquellas secciones donde sea necesario el uso de calzado especial, la Empresa lo facilitará, teniendo una duración de cada entrega de seis meses. Igualmente y teniendo en cuenta la manipulación de productos alimenticios, se facilitarán todos los pares de guantes que sean necesarios para el mantenimiento de la higiene.

Art. 22. *Excedencias.*—Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a dos años ni superior a cinco. Conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre que exista vacante para ello, y deberá solicitar su reincorporación con treinta días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, desiste de la misma.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido como mínimo cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 23. *Reconocimientos médicos.*—La Empresa, de acuerdo con la Mutua aseguradora, realizará una revisión médica anual a sus trabajadores, dentro de la jornada laboral, y corriendo a su costa los gastos de la misma.

Art. 24. *Ascensos.*—Los trabajadores que ostenten la categoría de «ayudantes», pasarán transcurridos doce meses de prestación de servicios continuados, a ostentar automáticamente la categoría profesional de «dependientes».

Art. 25. *Chóferes.*—La Empresa, en caso de retirada del permiso de conducir de los chóferes, como consecuencia del ejercicio de su labor profesional, estará obligada a ofrecer un puesto de trabajo, pasando a ser retribuido el afectado de acuerdo con las retribuciones del mismo.

Art. 26. *Acción sindical.*—Podrán acumularse las horas de crédito sindical del Comité de Empresa en uno o varios de sus miembros.

DISPOSICION ADICIONAL FINAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio en General de 24 de junio de 1971, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de general aplicación.

TABLAS SALARIALES

Centros de trabajo de Navarra

Categoría	Salario mes	Cómputo anual
Encargado establecimiento	100.687	1.510.305
Oficial administrativo	89.586	1.343.790
Auxiliar administrativo	80.509	1.207.635
Auxiliar Caja	80.509	1.207.635
Dependiente	80.509	1.207.635
Ayudante	77.201	1.158.015
Conductor más 22 años	84.179	1.262.685
Conductor menos 22 años	80.509	1.207.635
Mozo y mozo especializado	80.509	1.207.635
Aprendiz 16/17 años	44.498	667.470

Centros de trabajo de La Rioja

Categoría	Salario mes	Cómputo anual
Encargado establecimiento	90.993	1.364.895
Auxiliar Caja de más de 22 años	76.491	1.147.365
Auxiliar Caja de 18 a 21 años	62.212	933.180
Auxiliar Caja de 16 a 18	42.596	638.940
Dependiente	84.172	1.262.580
Ayudante	68.438	1.026.570
Mozo especialista más de 22 años	74.659	1.119.885
Mozo de menos de 22 años	67.706	1.015.590
Aprendiz 16/17 años	42.596	638.940

15092 RESOLUCION de 25 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «UNAT».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «UNAT», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 25 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «UNAT».

CONVENIO COLECTIVO PARA 1992/1993 DE LA COMPANÍA «UNAT»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la Sucursal en España de la Empresa «UNAT, Sociedad Anónima», y su personal.

Art. 2.º *Ambito personal de aplicación*.—Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante Contrato de Trabajo, según lo estipulado en la Legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluidas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior, causase baja en la misma para ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar por voluntad de la Empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por Centros de Trabajo se entienden aquellos en los que el personal es retribuido por cuenta de la Empresa con arreglo a la legislación laboral vigente.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde 1 de enero del 1992 hasta el 31 de diciembre del 1993.

Los artículos de contenido económico, serán revisados con efecto del 1 de enero de 1993.

El Convenio se entenderá prorrogado, si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Coordinación normativa*.—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970, y Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente en cada momento.

Art. 6.º *Comisión Mixta*.—Esta Comisión tendrá por finalidad velar por el cumplimiento y adecuada interpretación del Convenio.

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquel en que sea recibido el escrito de cualquier interesado y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio, se creará la Comisión Mixta integrada por dos representantes designados por la Empresa y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Ambas partes podrán nombrar sustitutos de los componentes de esta Comisión.

A las reuniones de esta Comisión podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

CAPITULO II

Del personal

Art. 7.º *Condiciones generales*.—Todas las plazas en cualquier categoría, excepto Jefes Superiores, Jefes de Sección y Personal Titulado, se cubrirán, en primer lugar con el personal de la propia Empresa que opte a ellas, siempre que supere las correspondientes pruebas de aptitud.

En el caso de que no existieran solicitantes o de que ninguno resultara apto, se declararán las plazas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno, que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia Empresa.

En cualquier grado de Jefatura serán valorados, fundamentalmente para su nombramiento, los siguientes factores: formación general, dominio de la especialidad, formación en temas empresariales, psicología del mando y conocimientos del idioma inglés.

Art. 8.º *Jefes Superiores y Jefes de Sección*.—La designación de los Jefes Superiores y Jefes de Sección podrá ser realizada libremente por la Dirección de la Empresa, si bien se procurará cubrir dichas plazas con el personal de la plantilla, de categoría inferior, que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

Art. 9.º *Personal Titulado*.—Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, ICADE, etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

Los titulados se clasificarán en titulados de grado superior y titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aun el superior, suficiente por sí solo para dar derecho a ingresar en el personal titulado, aunque tal título le haya sido exigido para su ingreso en la empresa en categoría de administrativo.

Art. 10. *Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado*.—Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de Jefe de Negociado se procederá como sigue:

Mediante prueba de aptitud, que seguirán el mismo sistema que las fijadas en la Ordenanza Laboral para Oficiales de 1.ª y 2.ª, adaptando los temas a la categoría de Jefe de Negociado.

Por elección de la empresa, preferentemente entre empleados de cualquier categoría.

Art. 11. *Administrativos*.—A) *Oficiales de Primera*.—El ascenso a la categoría de Oficial de Primera se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones al empleado más antiguo.

B) *Oficiales de Segunda*.—El ascenso a la categoría de Oficial de Segunda se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones, al empleado más antiguo.

En lo que se refiere a las pruebas de aptitud a que se hace mención, se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo o en el Convenio Colectivo Interprovincial vigente en cada momento.

C) *Auxiliares*.—El ingreso en esta categoría, tendrá lugar, mediante las pruebas de aptitud que fije libremente la Empresa, entre el personal subalterno de la misma o, en su caso, entre el personal ajeno que acuda a las convocatorias.

Art. 12. *Exámenes extraordinarios*.—Los empleados con categoría profesional de Oficial de Segunda, Auxiliar y Ordenanza, con cuatro años de antigüedad en la categoría, podrán solicitar cuando lo estimen oportuno, exámenes de aptitud para optar a la categoría de Oficial de Primera, Oficial de Segunda y Auxiliar, respectivamente.

La Empresa vendrá obligada a realizar las pruebas de aptitud solicitadas, concediendo en caso de superar las mismas, la categoría a la que se opta, cuando exista alguna vacante en su plantilla.

Art. 13. *Tribunales calificadoros*.—El Tribunal calificador de los exámenes de aptitud estará compuesto por los siguientes miembros:

1. Representante legal de la Empresa o persona en quien delegue.
2. El Jefe del Departamento de la plaza a cubrir.
3. Vocal de la misma categoría en examen designado por los empleados de esta categoría.
4. Un representante del Comité de Empresa.

Presidirá el Tribunal el representante de la Empresa, quien en caso de empate tendrá voto de calidad.

Art. 14. *Recalificación profesional*.—En el caso de que cualquier empleado considere que realiza un trabajo o serie de trabajos que corresponden a una categoría superior, solicitará por escrito al Departamento de Recursos Humanos, la revisión de su categoría, entregándose copia de este escrito al Jefe de su Departamento y al Comité de Empresa. Estos dos últimos elevarán informes por separado sobre la petición al citado Departamento de Recursos Humanos.

En caso de desacuerdo entre las tres partes, se trasladará la decisión a la Comisión Mixta del presente Convenio, quien deberá reunirse en el plazo máximo de siete días.

Art. 15. *Remuneración de empleados que sustituyan a otros de mayor categoría*.—El que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de categoría superior, cualquiera que sea la misma, tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución y mientras dure ésta, a percibir el Salario Base de la categoría superior cuyo trabajo desempeña, teniendo en cuenta lo que señala el artículo 34 de la vigente Ordenanza Laboral. En caso de que esta sustitución pase a tener carácter definitivo tendrá derecho no sólo a percibir la remuneración sino a tener la categoría de la persona que sustituya.

Art. 16. *Formación del personal*.—La Empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados en la Escuela Profesional de Seguros en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá a aquellos que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para las necesidades presentes o futuras de la Empresa.

Estas ayudas económicas, irán en función del costo de los cursos y en cada caso se establecerá un porcentaje significativo o una cantidad fija a su iniciación.

Por otra parte, la Empresa tratará de forma especial de programar cursos o seminarios de formación de todos los niveles profesionales, con el fin de elevar el potencial técnico de todo el personal. Estos cursos consistirán en campañas de formación específicas para mandos o para los miembros de un determinado Departamento, campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etc., y podrán ser organizados a nivel de Empresa o llevarse a cabo mediante la asistencia de los interesados a Centros especializados, en este último supuesto, los gastos de matrícula y material correrán a cargo de la Empresa. Se establecerán como mínimo tres cursos o seminarios al año.

En cuanto a las clases de inglés, la Empresa subencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, aportando el 50 por 100 de los gastos del curso, incluido inscripción y matrícula, con un máximo de 10.000 pesetas por mes o por inscripción y matrícula.

Aquellos empleados que elijan un sistema diferente, tendrán derecho a recibir una ayuda equivalente a la subvención acordada.

Las ayudas de la Empresa para la formación de su personal quedarán en suspenso en todos los casos en que se demuestre la falta de interés o aprovechamiento por parte de los empleados. En todos los casos mencionados anteriormente el empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la empresa, correrá a cargo del mismo el 50 por 100 de todos los costos involucrados.

Art. 17. Ascensos económicos.—A los empleados que perciban el salario de Jefe Superior o Titulado, se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada seis años, excluyendo a aquellos que ocupen cargos directivos.

Aquellos empleados que hayan percibido durante ocho años el salario de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial de 1.ª u Oficial de 2.ª pasarán a percibir el salario base de la categoría inmediatamente superior a la del que hayan percibido hasta ese momento.

Los empleados que hayan percibido el salario de Auxiliar u Ordenanza durante cinco años pasarán a percibir el salario base de Oficial de 2.ª.

A los empleados que perciban el salario de Conserje o el de cualquier otra categoría que no disponga de escalafones superiores, se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada cinco años.

Estos aumentos serán compatibles con los aumentos por antigüedad y permanencia.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 18. Jornada laboral.—La Jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales y podrá ser realizada de cualquiera de las dos formas siguientes:

1. Jornada fija

A razón de siete horas y media diarias, de lunes a viernes, comenzando a las 7,45, y finalizando a las 15,15 horas. En esta jornada diaria estará incluido el disfrute del tiempo de desayuno fijado en el artículo 39 del presente convenio.

2. Jornada flexible

Como alternativa al horario establecido en el punto 1) del presente artículo, los empleados que así lo deseen podrán realizar su jornada en la forma que a continuación se detalla:

a) La hora de entrada será entre las 8,30 y las 9,00 horas, y la hora de salida entre las 17 y 18 horas.

Dentro de esta jornada se establece un horario de comida entre las 14,00 y 15,30 horas, si bien se establece un mínimo de una hora para comer.

De acuerdo con lo anterior queda establecido una presencia mínima obligatoria de 9,00 a 14,00 horas y de 15,30 a 17,00 horas.

b) Si bien cualquier empleado puede realizar su jornada con este sistema o con el establecido en el punto 1 de este artículo en los días por él elegidos, aquellos que al menos en 143 días laborales del año hayan realizado jornada flexible, tendrán derecho al disfrute de nueve días hábiles de vacaciones, además de los que se establecen en el artículo 19 del presente Convenio.

c) En los días en que se haga jornada flexible no habrá derecho al disfrute del tiempo de desayuno.

d) Dentro de esta jornada flexible, podrá trabajarse, en exceso de la jornada, y con un máximo de una hora diaria a partir de las 17,00 horas, el tiempo necesario para acumular hasta tres días más de vacaciones.

e) Los días totales de vacaciones resultantes según lo especificado en esta disposición, no podrán acumularse para su disfrute a vacaciones ordinarias; asimismo no podrán disfrutarse en periodos superiores a

cinco días hábiles ni nueve naturales. A efectos del disfrute, se regularán por las reglas del artículo 19 del presente Convenio.

El disfrute de estas vacaciones deberá comunicarse, si ello es posible, con una antelación de al menos 48 horas al superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos.

f) En concepto de subvención de comida, se abonarán 1.300 pesetas por cada día que se realice horario flexible. Esta subvención será abonada en nómina por meses vencidos, y el importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de diciembre del año anterior.

g) Los días en que se haga horario flexible, se perderá el derecho a la percepción del Plus de Puntualidad, asistencia y permanencia. No obstante los días de vacaciones regulados por el artículo 19 del presente Convenio, así como los puentes y permisos legalmente establecidos, si darán derecho a la percepción del citado plus, para aquellos empleados que disfruten del mismo.

h) Será considerado como retraso, el fichaje más tarde de las nueve horas en la jornada de mañana, y de las 15,30 horas en la de tarde.

i) En caso de incapacidad laboral transitoria, con baja concedida por el médico de la Seguridad Social o disfrute de permisos legalmente establecidos, los días correspondientes serán computados en el tipo de jornada que se realice habitualmente.

No obstante, e independientemente de lo establecido en los puntos 1) y 2), en la semana de festividad local, la jornada laboral será de 8 a 13 horas, a menos que de mutuo acuerdo, entre los empleados y la Dirección decidan de otra forma.

Asimismo, la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se establece de 8 a 12 horas, y la del día 5 de enero de 8 a 13 horas, suprimiéndose el tiempo correspondiente al desayuno.

En caso de que estos días fuesen sábado o domingo se establecerá la citada jornada el viernes anterior.

Art. 19. Vacaciones.—El personal presente el 1 de enero de cada año disfrutará dentro del mismo de treinta días naturales de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en tres periodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, en cuyo caso se disfrutarán veintidós días laborables.

La Empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones general del personal, un turno de aproximadamente el 25 por 100 de la plantilla total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa designará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de julio a septiembre de turno, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año, y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborables más de vacaciones.

Asimismo, se establece un periodo de presencia obligada para el 50 por 100 de la plantilla, entre el 17 y el 31 de diciembre y que será regulado como se establece en los párrafos anteriores.

Los ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Las discrepancias que puedan surgir respecto a la fijación individual de fechas para la concesión de vacaciones, serán resueltas atendiendo a las necesidades para el mejor funcionamiento de nuestras oficinas. No obstante gozará de preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa, siempre y cuando en el año anterior no haya prevalecido su antigüedad, para la decisión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el 14 de mayo, Día del Seguro. No obstante si cae a mitad de semana, de mutuo acuerdo entre plantilla y Dirección se podrá cambiar el día festivo con efectos de establecer puente de tres días.

Art. 20. Licencias y excedencias.—La Empresa concederá las licencias que se soliciten, dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

Licencias

a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.
b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales. Por operación quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a cuatro en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el centro de trabajo, o cinco si el desplazamiento fuera superior a 300 kilómetros.

c) Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado de ambos

cónyuges, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada, tres días naturales, como máximo, ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.

En caso de concurrencia de algunos de los motivos descritos, se sumarán los días necesarios y correspondientes a cada caso.

c) El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de parentesco.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o previa aprobación por Dirección, en acuerdo sindical o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.

g) Cada año se fijará, entre la empresa y el comité, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50 por 100 de la plantilla dos de ellos y el otro 50 por 100 otros dos.

Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación. No obstante este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la Empresa.

Excedencias

Los empleados con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a cinco años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de Seguros, Reaseguros o Capitalización.

Si la excedencia se solicita por un tiempo igual o inferior a tres años, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar este período, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del periodo solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

Cualquier periodo de excedencia inferior a cinco años podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos tres años de servicio efectivo en la Empresa.

No podrá disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un Centro de trabajo, ni más de diez empleados en dicho Centro.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Tabla salarial.*—Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde el 1 de enero de 1990 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base a todos los efectos:

Categoría	Sueldo mensual	Sueldo anual
Jefe Superior	171.462	2.571.930
Jefe Sección	129.983	1.949.745
Titulado	136.244	2.043.660
Jefe Negociado	119.801	1.797.015
Oficial 1.º administrativo	112.169	1.682.535
Oficial 2.º administrativo	95.714	1.435.710
Auxiliar Administrativo	81.588	1.223.820
Conserje	95.446	1.431.690
Ordenanza	81.588	1.223.820
Cobrador	88.1576	1.328.640
Aspirante Auxiliar	59.162	887.430
Técnico Sistemas	137.388	2.060.820
Analista	127.393	1.910.895
Analista-Programador	117.404	1.761.060
Programador primera	113.903	1.708.545
Programador segunda	96.966	1.454.490
Operador consola	109.159	1.637.385
Perforador Grabador Verificador Primera	105.060	1.575.900
Perforador Grabador Verificador Segunda	87.390	1.310.850

Esta tabla salarial nunca será inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Compañías de Seguros.

Art. 22. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1992.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1993.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio tres mensualidades extraordinarias, una el 15 de junio, otra el 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Art. 24. *Distribución salario.*—Los empleados podrán percibir su salario anual en una de las formas siguientes:

- 12 mensualidades iguales.
- 15 mensualidades más Beneficios.

Art. 25. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán como mínimo, la cantidad de 21.645 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 26. *Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.*—Se establece este plus, con carácter de premio, para todos los empleados (a excepción de Jefes Superiores, Jefes de Sección y Titulados) que estén presentes en el centro de trabajo donde presten sus servicios, todos los días laborales de cada mes y durante toda la jornada, y registren su entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno, ni siquiera dentro del margen de tolerancia.

El cómputo de puntualidad y de asistencia se hará sobre bases objetivas. Bastará que se produzca el retraso en la forma que anteriormente queda definida, la inasistencia o la interrupción de la jornada laboral por parte del empleado, por cualquier causa, salvo las que expresamente se relacionan a continuación para que en el día en que ello ocurra se pierda el derecho al Plus.

Se exceptúan del párrafo anterior las inasistencias o interrupciones ocasionadas por: indisposición del trabajador en el transcurso de la jornada, vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes sindicales, o cualquiera de los motivos reseñados en el artículo 16, apartado «Licencias» de este Convenio.

El Plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año. Su importe para el año 1990, se cifra en 244 pesetas.

La cuantía del plus de asistencia, puntualidad y permanencia, será idéntica en todas las categorías y por acumulación diaria, incrementándose anualmente en la misma proporción que la Tabla Salarial.

Art. 27. *Premios por antigüedad.*—En relación con los años de antigüedad en la Empresa, se establece para todas las categorías un premio, como sigue:

	Pesetas
A los 10 años de servicio	20.593
A los 15 años de servicio	28.081
A los 20 años de servicio	37.441
A los 25 años de servicio	74.883
A los 30 años de servicio	124.805
A los 35 años de servicio	187.207

Art. 28. *Participación en primas.*—El personal afectado por el presente Convenio, participará directamente en cada ejercicio, en las actividades y negocios de la Empresa en España, percibiendo proporcionalmente a su sueldo el 1 por 100 de las primas del seguro directo, recaudadas en cada ejercicio.

La Empresa hará efectivas las cantidades correspondientes, con anterioridad al 30 de junio del año siguiente al ejercicio cerrado en 31 de diciembre del año anterior.

El mínimo que se establece en el presente artículo será de dos pagas de salario menos pluses según artículo 36, apartado H de la Ordenanza Laboral de Seguros.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo salvo que incumpla la obligación de preaviso prevista en el presente Convenio. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

CAPITULO V

Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social

Art. 29. *Prestaciones por enfermedad o accidente.*—La Empresa abonará a su personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social, y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

Art. 30. *Jubilación.*—A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cuatro años de edad podrá optar por la jubilación, con una compensación económica vitalicia, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración anual que tenga asignada en el momento de su jubilación.

Si el empleado no optara por la jubilación a los sesenta y cuatro años, ésta podrá ser decidida por la Empresa en el momento en que aquél cumpla los sesenta y cinco años de edad.

En cualquiera de los dos casos la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

Si la Empresa contrata a un nuevo trabajador, por cada uno de los que cesen por jubilación, el contrato será fijo.

El conjunto de la pensión de viudedad, entre lo que se perciba a cargo del Régimen General de la Seguridad Social y de la Empresa no podrá ser inferior al 50 por 100 del SMI vigente en cada momento asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Art. 31. *Seguros.*—a) *Seguro de Vida.*—La Empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, 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 caso de invalidez total o permanente.

El capital asegurado será de 5.500.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 200.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 600.000 pesetas por cada hijo minusválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

b) *Seguro de accidentes.*—Con aportación del 100 por 100 del costo por la Compañía.

El capital asegurado será de 2.100.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 200.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 600.000 pesetas por cada hijo minusválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

Dentro de la garantía de Asistencia Sanitaria por Accidentes quedan incluidos los gastos de asistencia médico-farmacéutica sin limitación alguna siempre y cuando dicha asistencia sea prestada por los servicios médicos de la Compañía. Cuando el empleado no requiera los servicios de la Compañía, esta garantía queda limitada a 75.000 pesetas por accidente.

c) *Seguro de cirugía.*—Con una aportación del empleado del 25 por 100 del costo y del 75 por 100 de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

Categoría I	30.000
Categoría II	60.000
Categoría III	120.000
Categoría IV	250.000

Pueden ser incluidos en esta póliza el cónyuge, ascendientes y descendientes.

d) *Otros seguros.*—Todos los seguros contratados con «UNAT» para garantizar la persona, intereses y bienes de propiedad de los empleados tendrán una bonificación del 25 por 100 de la prima neta.

Esta bonificación no excluirá el uso de los derechos como Agente-Empleado.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 32. *Servicio militar.*—El personal masculino durante el tiempo de Servicio Militar, o en el caso de movilización ordenada por las autoridades competentes, devengarán el 50 por 100 de su sueldo y pagas extraordinarias, salvo cuando se trate de empleados que, como Oficiales y Suboficiales de Complemento estuvieran en periodo de prácticas, recibiendo el sueldo correspondiente a su categoría militar, y en cualquier otra situación en la que el empleado perciba ingresos a causa de su situación militar, en cuyos casos sólo tendrá derecho a las diferencias que puedan existir entre sus devengos militares y los que les correspondan por este artículo.

Art. 33. *Empleados con hijos minusválidos.*—La Empresa abonará anualmente 188.117 pesetas, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos.

Art. 34. *Anticipos y préstamos.*

Anticipos

Además de los establecidos en las leyes, la Empresa considerará como anticipo, el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes, o el que sea a cuenta de la próxima paga extraordinaria que el empleado tiene derecho a percibir.

Préstamos

Se considera préstamo cualquier otro anticipo que se solicite y que su amortización esté basada en descontarlo en varias pagas.

Se fija un importe máximo de 600.000 pesetas, por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por Dirección la posibilidad de concederlo por una cifra superior.

No se concederán préstamos a los empleados que tengan otros pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 6.000.000 de pesetas.

El importe global de los que se concedan no podrá sobrepasar esta cifra debiendo esperar cualquier empleado a que haya fondo suficiente para recibir el importe del préstamo solicitado.

El plazo máximo de amortización será de cuatro años, estipulándolo el empleado.

El tipo de interés que devengarán estos préstamos será del 8 por 100 si el plazo de amortización es de un año o inferior y del 12 por 100 a partir de un año.

En los casos en que sólo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, a quién se le concede primero.

Art. 35. *Dietsas y gastos de locomoción.*—Cuando un empleado realice un viaje dentro de España o fuera de ella para propósitos de negocio y a petición de la Compañía y aprobado por dirección, todos los gastos de locomoción por transporte comercial, hospedaje y alimentación serán reembolsados a dicho empleado por la Compañía contra entrega de cuenta de gastos correspondientes, adjuntando todas las facturas del caso.

Cuando el viaje se realice en el vehículo propiedad del empleado y por la ruta previamente aprobada por la Dirección, la Empresa abonará en concepto de gastos de locomoción 28 pesetas por kilómetro.

Si la utilización del vehículo para estos viajes, fuera muy constante, el importe del seguro del vehículo en la modalidad de todo riesgo, será a cargo de la Empresa.

Art. 36. *Abono especial con motivo del Día del Seguro.*—La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 23.690 pesetas en el día 14 de mayo festividad del Día del Seguro.

Art. 37. *Cese voluntario del personal.*—El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que la de avisar a la Empresa con un mes de anticipación, excepto los subalternos, en cuyo caso este plazo será de quince días.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

Art. 38. *Valor hora ordinaria.*—A efectos del cálculo del valor de la hora de trabajo ordinaria, serán deducidos del cómputo anual de días, además de los sábados y domingos, los veintidós días hábiles de vacaciones, las fiestas nacionales, locales y de Comunidad Autónoma, la festividad del Seguro y los dos puentes establecidos en el presente Convenio.

Art. 39. *Descansos.*—Dentro de la jornada laboral, los empleados disfrutará de veinte minutos libres para desayunar, pudiendo utilizar el local que a tal efecto la Empresa tiene, o bajar a la calle comunicándolo a su Jefe de Departamento o inmediato superior.

Este tiempo será controlado mediante ficha de reloj y en caso de excederse del tiempo fijado, este exceso será acumulado mensualmente, aplicándose una sanción.

En todo caso, el retraso de más de dos minutos en un solo día ocasionará la pérdida de plus de puntualidad de un día, y la repetición de este retraso superior a dos minutos en más de siete ocasiones en el mismo mes, será considerado como falta muy grave.

CAPITULO VII

Salud laboral

Art. 40. *Reconocimientos médicos anuales.*—Los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico anual, como mínimo, que se

deberá efectuar dentro del horario de trabajo retribuido y cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Art. 41. *Reconocimientos médicos específicos.*—Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan.

Art. 42. *Pantallas de visualización.*—Los trabajadores que utilicen regularmente las pantallas de visualización tendrán derecho —con carácter previo a su utilización y después regularmente, al menos cada año— a reconocimientos médicos específicos de oftalmología.

Se procurará que el empleado no permanezca más de dos horas consecutivas trabajando en la pantalla. La Comisión Mixta recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador. Entre otras deberán comprobarse:

- Iluminación: intensidad lumínica general entre 150 lux como mínimo y 300 lux como máximo, pudiéndose alcanzar 500 lux por fuente individual para lectura de documentos.
- Ausencia de reflejos.
- Ausencia de deslumbramiento.
- Mobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se facilitarán apoyapiés a quien lo necesite.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 43. *Faltas.*—Las de disciplina que pudiera cometer el personal se clasificarán, según su importancia en leves, graves, y muy graves.

Faltas leves

Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se consideran faltas leves:

1. Las distracciones ajenas al trabajo que signifiquen desatención del mismo.
2. Los incidentes ocasionales que puedan perturbar la buena armonía, así como la falta de interés en cuanto a la coordinación de conjunto.
3. El descuido ocasional en el uso de material de oficina, mobiliario de la misma y el desperdicio de impresos.
4. No dejar la mesa perfectamente ordenada al terminar la jornada.
5. La presentación en la empresa del parte de Baja Médica a partir del cuarto día de la fecha de la misma.
6. Faltar a la educación en el trato con los compañeros.
7. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para cumplir el trabajo.
8. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.
9. Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, y/o apercibimiento.

Faltas graves

Son faltas graves:

1. La repetición en el plazo de un año de diez faltas leves, que hayan originado amonestación escrita y/o apercibimiento.
2. Ausentarse del Centro de Trabajo sin el Permiso correspondiente.
3. Las incorrecciones de palabra a los Jefes, compañeros o subordinados.
4. La falta de autoridad en los Jefes.
5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en la jornada ordinaria.
6. Fingir enfermedad o solicitar permiso alegando causas no existentes.
7. La falta de asistencia injustificada.
8. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en las oficinas y dependencias de las mismas.
9. Las discusiones que produjeran notorio escándalo.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Introducir o ingerir en los locales de trabajo bebidas alcohólicas salvo en actos o circunstancias especiales, debidamente autorizadas.
12. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
13. El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada aunque no produzca gran perjuicio a la Empresa, excepto en los casos en que la ley especifique que tienen derecho a transmitir dicha información.

14. Cualquier otra falta de naturaleza similar a las anteriores.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. La reiteración de tres faltas graves al año.
2. Trabajar para otra Entidad Aseguradora sin previa autorización.
3. El incumplimiento de las normas emanadas de los superiores que signifiquen quebrantamiento de la disciplina.
4. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a otras personas de los datos de reserva obligada.
5. La falta de consideración y respeto al público.
6. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
7. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en jornada extraordinaria.
8. La falta maliciosa de comunicaciones de los cambios experimentados en la familia a efectos de prestaciones sociales.
9. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.
10. La falsedad intencionada de datos en las declaraciones para los Censos o Estadísticas que con carácter colectivo solicite la Empresa.
11. Maltratar las máquinas, materiales o mobiliario causando averías o deterioros.
12. Tratar de confundir al Médico de la Empresa.
13. Faltas de puntualidad.
14. Cualquier otra falta de naturaleza similar.

Art. 44. *Sanciones.*—Las faltas graves enumeradas a continuación serán sancionadas como se describe:

- a) 1 y 4 hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) 2, 3, 12 y 13 hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 5 y 6 hasta cuatro días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) 7 a 11, hasta cinco días de suspensión de empleo y sueldo.
- e) 14. De acuerdo con lo anterior por comparación.

En caso de reincidencia hasta el doble de las sanciones fijadas. Las faltas muy graves serán sancionadas como sigue:

- a) 2, 3 y 4 con pérdida de categoría entre uno y tres años.
- b) 5, y de 7 a 11, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 1, 6 y 12, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) La número 13:

— De siete a diez retrasos hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.

— Más de diez retrasos, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.

— Despido cuando se exceda de doce horas en un mes.

Art. 45. *Procedimiento de imposición de sanciones.*—Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, oído el Comité de Empresa, la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Tratándose de despido deberán cumplirse los requisitos exigidos por las leyes vigentes.

El trabajador podrá impugnarlas por medio de demanda, ante el Tribunal de lo Social competente.

Tratándose de faltas graves o muy graves se comunicará por escrito. La comisión de alguna falta de este tipo podrá originar la apertura de expediente, con las consecuencias propias y adecuadas a cada concreta situación. El plazo para levantar expediente será de una semana para las faltas graves y dos para las muy graves. En aquellas situaciones que así lo aconsejaren, y de mutuo acuerdo entre el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, este plazo se podrá aumentar.

Cualquier medida punitiva, salvo la correspondiente a faltas leves, será puesto en antecedentes el Comité o representación de los trabajadores, a fin de que se lleve a cabo una instrucción del hecho, sobre la base de que sea oído el interesado y que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo, siendo parte además el Comité de Empresa.

Art. 46. *Notas desfavorables y comunicaciones.*—La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 47. *De los Sindicatos.*—1. Los Sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado Sindical que será ratificado por

el Sindicato Provincial correspondiente, siendo este delegado el representante del Sindicato en el centro de trabajo.

2. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previo aviso a la misma.

3. Los Sindicatos podrán insertar en los tabloneros de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Art. 48. *De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*— Tanto Comités de Empresa como Delegados de Personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresas, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en aquellas materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) En períodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes.

Funciones

a) Además de lo que recoge la Legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la Empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocien la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de Personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la Oficina Central, pero referida a su centro de trabajo. Asimismo podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

Art. 49. *De los trabajadores en general.*— Además de los derechos que la Ley determina, los empleados tendrán derechos a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de quince minutos cada una, ampliables a treinta en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aun cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Política de empleo.*— Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de enero de 1992 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la Empresa, sexo y estado civil. Asimismo se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La Empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática), no debe llevar en ningún caso a la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la Empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la Empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.

15093 RESOLUCION de 10 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida», que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1992, de una parte, por FEMCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores, y de otra, por HISPALYT, en representación de las Empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 Acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 10 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS

1º) Desarrollando lo establecido en el artículo 67 y Anexo n.º 5 del Convenio Colectivo Estatal, se adjuntan como parte integrante de este documento las tablas salariales del año 1.992 correspondientes a las diferentes provincias, así como las tablas de antigüedad a aplicar en 1.992.

2º) Los efectos de las tablas mencionadas tendrán aplicación desde el 1 de Enero de 1.992.

3º) Corrección de errores al actual artículo 44 del Convenio Colectivo Estatal en relación con determinados puestos de trabajo y sus correspondientes niveles salariales

Puesto de trabajo	Nivel asignado	Nivel correcto
Jefe Administrativo	3	2
Encañador Manual Horno-Hoffman	9	8
Encañador Manual sobre Vagoneta	9	8
Clasificador y Empaquetados Manual	9	8

NOTA. Las tablas salariales adjuntas llevan incluidas estas correcciones