

19431 *RESOLUCION de 16 de julio de 1992 por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional relativa al recurso contencioso-administrativo número 1/333/1991, sobre extinción del concierto educativo del Centro de Formación Profesional de Primer Grado «EFA El Llano», de Humanes de Mohernando (Guadalajara).*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/333/1991, tramitado conforme a la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, sobre Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, interpuesto en nombre y representación del centro de «Iniciativas para la Formación Agraria, Sociedad Anónima», titular del Centro de Formación Profesional de Primer Grado «EFA El Llano», de Humanes de Mohernando (Guadalajara), contra la Orden de 23 de marzo de 1991 sobre extinción del concierto educativo con efectos del curso 1991/1992, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 25 de enero de 1992 ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación del centro de «Iniciativas para la Formación Agraria, Sociedad Anónima», titular de la Escuela Familiar Agraria «El Llano» (Humanes de Mohernando, Guadalajara) contra la Resolución reseñada en el antecedente de hecho primero de esta sentencia, debemos declarar y declaramos ser la misma contraria a la Constitución, reconociéndose el derecho de la demandante a mantener para el citado centro docente el concierto formalizado el 11 de mayo de 1989, debiendo la Administración sostener las dos unidades que venían siendo mantenidas; se hace imposición de costas a la parte demandada.»

Dispuesto por Orden de 11 de junio de 1992, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 16 de julio de 1992.—El Director general de Programación e Inversiones, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director Provincial de Educación y Ciencia en Guadalajara.

19432 *RESOLUCION de 27 de julio de 1992, de la Secretaría General del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, por la que en cumplimiento del artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16. Tres, de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se publican las subvenciones reconocidas en el segundo trimestre de 1992.*

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16. Tres, de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

De conformidad con la Orden de 8 de noviembre de 1991 por la que se establecen las bases para la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los créditos presupuestarios del Ministerio de Educación y Ciencia correspondientes a la ejecución del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre).

En virtud de las delegaciones de competencias establecidas en la Orden de 8 de noviembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 19) y en la Resolución de 3 de marzo de 1992, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación («Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo), esta Secretaría General ha resuelto publicar las subvenciones reconocidas en el segundo trimestre de 1992, que se relacionan en el anexo adjunto.

Madrid, 27 de julio de 1992.—El Secretario general, Luis A. Oro Giral.

En suplemento se publica el anexo correspondiente

19433 *RESOLUCION de 29 de julio de 1992, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se prorrogua el período de disfrute de las becas concedidas a la Doctora María Grazia Proietti y al Doctor Liu Xiang-Yang.*

Por Resolución de 30 de mayo de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de junio) y por Resolución de 31 de julio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 9 de agosto), de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, fueron adjudicadas las becas con cargo al subprograma «Estancias Temporales de Científicos y Tecnólogos Extranjeros

en España», convocadas por Orden de 31 de julio de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre). Por Resolución de 8 de julio de 1991, fueron prorrogadas hasta el 30 de septiembre de 1992.

Con fecha de 29 de enero de 1992, la Dirección General de Investigación Científica y Técnica resolvió actualizar las dotaciones de los subprogramas del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador y prorrogar el período de disfrute de las becas hasta el 31 de diciembre de 1992, de las convocatorias correspondientes al año 1990.

En virtud de las autorizaciones conferidas, esta Dirección General ha resuelto:

Prorrogar el período de disfrute concedido hasta la fecha que se indica a los beneficiarios relacionados en el anexo por haber tenido que retrasar su incorporación por razones estrictamente académicas y por imperativos administrativos de los respectivos países de origen y considerar que la situación es homologable a la de los becarios de la convocatoria 90.

Los beneficiarios de estas prórrogas quedan obligados al cumplimiento de la normativa fijada en la Orden de 26 de octubre de 1990.

Contra los actos administrativos que se deriven de la presente Resolución podrán recurrir los interesados en los casos y formas previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 29 de julio de 1992.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

ANEXO

Apellidos y nombre: Proietti, María Grazia. Fecha: 30 de noviembre de 1992.

Apellidos y nombre: Xiang-Yang, Liu. Fecha: 28 de febrero de 1993.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19434 *RESOLUCION de 8 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de ámbito de la Empresa «Bilbao, C.A. de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Bilbao, C.A. de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha de 26 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 Intercentros 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, 8 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BILBAO, C. A. DE SEGUROS Y REASEGUROS» 1992

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los empleados de «Bilbao, C.A. de Seguros y Reaseguros», y la empresa dentro del Estado español.

2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*—Será de aplicación el presente Convenio a todos los empleados que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa, excepto aquellos que estén vinculados por relación laboral especial, según se establece en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso será de aplicación, ni a los empleados de fincas urbanas propiedad de «Seguros Bilbao», cuando no estén dedicadas exclusivamente a la actividad aseguradora, ni a los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados de

cualquiera de ellos, sea cual fuese la naturaleza de su vinculación contractual con «Seguros Bilbao».

3. *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1992, salvo aquellos artículos que explícitamente indiquen distinta vigencia.

La entrada en vigor será con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992.

Su vigencia se prorrogará, tácitamente, por años naturales, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas.

4. *Vinculación a la totalidad.*—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos en su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado, desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

5. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, presidida por un representante de la empresa, siendo secretario un miembro del Comité Intercentros. Serán Vocales de la misma tres representantes del Comité Intercentros designados por el mismo y tres de la Dirección de la Empresa nombrados por ésta.

6. *Revisión.*—El Convenio Colectivo será revisado automáticamente si el Índice de Precios al Consumo, al 31 de diciembre de 1992, excede del 5 por 100, aplicándose sólo a los conceptos económicos regulados por el Convenio Interprovincial, sin absorción de mejora salarial.

Si el incremento del IPC fuese superior al 6 por 100, independientemente de lo indicado en el párrafo anterior, se aplicará la diferencia entre el 6 por 100 y el IPC, sobre todos los conceptos retributivos propios de la empresa, sin absorción de mejora salarial.

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

CAPITULO II

Condiciones retributivas

7. *Retribuciones básicas.*—Los incrementos en sueldo base y antigüedad, serán el 6 por 100 y el 3 por 100, respectivamente. El denominado Plus de Convenio permanecerá constante.

El Fondo trimestral del Plus de Tecnicismo será repartido equitativamente entre todos los beneficiarios, abonando mensualmente la cantidad de 13.180 pesetas, que se incrementarán en el concepto de Plus de Tecnicismo o Plus de Especialización, según el caso, y cuya cantidad se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que experimente el sueldo base, quedando modificado así, y sin efecto alguno, lo establecido en el apartado b) del artículo 37 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización.

8. *Derechos adquiridos.*—Los conceptos de D.A.S.S y D.A. IRTP, experimentarán un incremento del 6 por 100.

Todos los empleados ingresados en la empresa antes del 31 de diciembre de 1990, percibirán en concepto de Derechos Adquiridos de Mejora con carácter de mínima y congelada la cantidad de 10.000 pesetas.

9. *Garantía salarial.*—Para la generalidad de los empleados, aun produciéndose absorción de mejora salarial, se establece un incremento mínimo del seis por ciento (6 por 100) sobre la retribución bruta del año 1991.

10. *Empleo.*—La Compañía y el Comité Intercentros acuerdan que, cuando por razón de los cambios organizativos que se están produciendo actualmente en la empresa, sean precisos trabajos extraordinarios que no puedan ser atendidos por el personal de ésta, dentro del horario normal, se procure, por razones de solidaridad con la sociedad en la que la empresa está inserta, ofrecer contrataciones temporales y/o parciales a personas en situación de paro. En condiciones de igualdad en cuanto a su capacitación probada, tendrán preferencia los familiares de los empleados. Se facilitará al Comité los resultados de los exámenes y la valoración de las entrevistas.

11. *Dietas y gastos de locomoción.*—El personal de Inspección percibirá por:

- Dieta completa: 7.300 pesetas al día.
- Media dieta: 2.500 pesetas al día.
- Kilómetro en coche no propiedad de la empresa, 28 pesetas por kilómetro.

Todas las cantidades son brutas y con efecto desde el 1 de enero de 1992, no revisable en el año 1992.

12. *Plus de Inspección.*—El Plus de Inspección será de 192.350 pesetas o 96.175 pesetas, según su función obligue a pernoctar habitualmente fuera de la residencia habitual o en ella, respectivamente. Este Plus no será absorbible por ningún otro concepto.

Adicionalmente, se establece un crédito para la compra de vehículo propio del Personal de Inspección, siempre que la empresa no ofrezca o aporte su propio medio de locomoción, por el 50 por 100 del valor del mismo, con un tope de 1.100.000 pesetas, a un interés del 10 por 100, amortizable en cuatro años.

Para el resto de los empleados, la empresa indicará el medio de locomoción que estime más idóneo para sus desplazamientos.

13. *Premio diario de puntualidad.*—Se establece una cantidad fija de 3.725 pesetas brutas mensuales, desde el 1 de enero de 1992, para todos aquellos empleados que tengan derecho al mismo, así como las nuevas contrataciones que deban cobrarlo. Dicho importe será inabsorbible y revalorizable.

Tendrá la denominación de derechos adquiridos del antiguo premio diario de puntualidad.

14. *Ascensos.*—Se producirá ascenso automático por antigüedad en la categoría, o equiparación económica en su caso, de la siguiente forma:

- De Auxiliar a Oficial 2.^a: Seis años.
- De Oficial 2.^a a Oficial 1.^a: Catorce años.
- De Oficial 1.^a a equiparación a Jefe de Negociado: Quince años.
- De Jefe de Negociado a equiparación de Jefe de Sección: Quince años.

Los empleados en las escalas de subalternos, profesiones y oficios varios, verán incrementada su mejora salarial, automáticamente, por la cuantía de la diferencia existente entre el suelo base de un Oficial 2.^a a un Auxiliar, cuando lleven cumplidos en su categoría ocho años; al cabo de otros quince años, de la existente entre un Oficial 1.^a y un Oficial 2.^a; y al cabo de otros quince años, de la diferencia existente entre un Jefe de Negociado y un Oficial 1.^a

Este aumento no supondrá la modificación de puesto de trabajo ni de las funciones de las personas promocionadas.

Igualmente, cuando se produzca un ascenso de categoría por méritos, éste deberá suponer, como mínimo, el 50 por 100 de la diferencia entre el nuevo sueldo base y el anterior, además del general que le pueda corresponder.

15. *Ayudantes de caja.*—Los Ayudantes de caja percibirán en concepto de indemnización por quebranto de moneda la misma cantidad que se fije en el Convenio Interprovincial de Seguros para los Cajeros y Cobradores.

16. *Uniformes de empleados.*—Las prendas del personal uniformado serán costeadas por la Compañía, que conservará su propiedad. Sin embargo, podrá imponerse la obligación de costearlo a quienes no lo tengan en debidas condiciones de presentación a los seis meses de su entrega.

El personal para el que se establezca el uso obligatorio del uniforme, desde el principio al fin de la jornada de trabajo, es el siguiente: Conserjes, Mecánicos, Cobradores, Ordenanzas y Botones.

Al personal de profesión u oficios varios no se le exigirá más requisitos para el desempeño de sus labores que el de capacidad física y aptitud profesional.

El uniforme constará de americana, pantalón, dos camisas, una corbata y calzado, para aquellos que presten sus servicios dentro del edificio de la Compañía; incluyéndose el abrigo o gabardina para aquellos que, como cobradores, realicen su habitual trabajo fuera del edificio y la gorra para los Mecánicos.

La Compañía abonará a estos empleados el importe de dichas prendas, siendo la sastrería de libre elección por éstos. La Compañía deberá acreditar en cualquier caso que es posible una confección adecuada con la cuantía que se señale, asumiendo en caso contrario la responsabilidad de hacerlo.

Cesará la obligación de uso de uniforme por el empleado, a voluntad de éste, y simultáneamente la de la Compañía de abonarlo, si aquél se compromete a usar una ropa con la adecuada dignidad y representación, apreciada así por la empresa.

La empresa podrá proveer voluntariamente, además, a determinados subalternos de impermeables con esclavina; igualmente podrá suministrar monos o guardapolvos a los que realicen de forma habitual o circunstancial labores que hubieran desmerecer la buena presentación de los uniformes o de sus propios vestidos. Se tendrá en cuenta, igualmente, el personal que desarrolle trabajos que aconsejen determinadas prendas protectoras.

La duración de estas prendas será: seis meses para el mono, zapatos, dos camisas y una corbata; un año para el traje, dos años para el abrigo y dos para la gorra.

Cada dos temporadas veraniegas, recibirán prendas de verano en sustitución del uniforme de invierno.

17. *Anticipos.*—La Compañía concederá anticipos hasta un máximo de doce mensualidades de sueldo, para hacer frente a gastos extraordinarios, o imprevistos que se justifiquen, ocasionados al empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, siempre que estos gastos hayan de ser costeados por el propio solicitante.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante entregas mensuales que no serán en ningún caso superiores al 10 por 100 de los ingresos líquidos mensuales; en caso de que el empleado

haya sufrido accidente o enfermedad, no comenzará la amortización hasta tanto no se reintegre al trabajo y perciba la totalidad de su sueldo, dándose por cancelada automáticamente la cuantía que reste por amortizar a la fecha de la jubilación o el fallecimiento del empleado que los hubiese solicitado.

La solicitud de este anticipo se realizará al Director Territorial correspondiente, y en los servicios de Central al Departamento de Personal, acompañando la documentación que acredite lo que se solicita.

Podrán solicitarse otro u otros nuevos anticipos de esta naturaleza, aun antes de finalizar la amortización de los anteriormente obtenidos, siempre que no rebasen el tope máximo de doce mensualidades y se justifique documentalente la necesidad de su petición.

La empresa informará al/los representantes legales de los trabajadores del Centro de Trabajo correspondiente sobre dichas concesiones. Igualmente, informará al Comité de las peticiones rechazadas.

18. *Otros anticipos.*—Igualmente, todos los empleados podrán obtener anticipos a cuenta de los trabajos realizados, hasta un 100 por 100 del valor de los trabajos devengados.

No se concederán nuevos anticipos de los contemplados en este artículo, hasta no amortizarse los concedidos antes.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y calendario laboral

19. *Jornada de trabajo.*—Compromiso de trabajo de mil seiscientos ochenta horas.

La distribución se hará de la siguiente forma:

- Veinticinco días laborables de vacaciones.
- Siete meses de sábados libres, del 1 de abril al 31 de octubre.
- Los puentes serán negociados en cada centro de trabajo, al igual que la posibilidad de coincidencia de todos los empleados, excepción hecha del personal afectado por las disposiciones adicionales tercera y cuarta del presente Convenio. Todo ello hasta cubrir las mil seiscientos ochenta horas de jornada. Dichas negociaciones se realizarán en el mes de enero de cada año.

- Existirá un tiempo de descanso de quince minutos dentro del recinto de la empresa, que no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por mayor número que la mitad del personal de cada Departamento.

El horario de entrada será flexible, entre las siete cuarenta y cinco y las ocho de la mañana. La salida, controlada mediante fichaje, será igualmente flexible, entre las catorce cuarenta y cinco y las quince horas.

Las diferencias diarias que pudieran producirse en relación con las siete horas efectivas a trabajar, tendrán la misma consideración que retrasos en puntualidad, a efectos de las sanciones previstas para las mismas.

Por lo que respecta a vacaciones, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

- Ningún empleado podrá tomar más de treinta días naturales seguidos de vacaciones.
- Cada empleado deberá comunicar, antes del 1 de mayo, con el visto bueno de su jefe, su programa de vacaciones. Caso de modificarse éste posteriormente, tendrá que contar con la debida autorización.

Caso de producirse incompatibilidades entre varios empleados, se establecerán éstas por turnos rotativos, en años sucesivos.

Día del Seguro.—Se declara festivo, a efectos laborales, el día 14 de mayo, en que se celebra la festividad del Seguro.

CAPITULO IV

Permisos, licencias y excedencias

20. *Permisos retribuidos.*—La Compañía concederá a su personal, permiso retribuido por las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Alumbramiento de la esposa.
- Enfermedad grave o muerte del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos, bien sean todos ellos consanguíneos o afines.
- Por cambio de domicilio.
- Exámenes.

21. *Matrimonio.*—Todo el personal de la Compañía tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, un permiso de quince días naturales, que podrán acumularse a las vacaciones anuales, con un máximo de cuarenta y cinco días consecutivos.

Existirá igualmente un día de permiso para matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos de empleados. Si el lugar de la celebración exigiera al empleado desplazarse a una distancia superior a 300 kilómetros, el permiso sería de dos días naturales.

22. *Alumbramiento de la esposa.*—Con motivo del alumbramiento de la esposa, previa notificación telefónica y confirmación posterior al Jefe de personal, podrá disfrutarse de un permiso retribuido de tres días naturales o dos laborables como mínimo.

23. *Muerte o enfermedad.*—Por fallecimiento o grave enfermedad del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos, se podrá solicitar y obtener permiso retribuido por periodo de cinco, cuatro y tres días naturales, según residiesen en distinta población del domicilio del empleado, o en la misma población y mismo o distinto domicilio, respectivamente.

En caso de muerte o grave enfermedad de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días, y cuatro si ello requiere un desplazamiento.

24. *Cambio de domicilio.*—Para cambio de domicilio se concede un día de permiso, y dos si se realiza a distinta población.

25. *Exámenes.*—Cuando los empleados de la Compañía debieran recurrir a exámenes oficiales, para la obtención de títulos profesionales, académicos o carné de conducir en primera convocatoria, se les concederá permiso retribuido por el tiempo estrictamente necesario, si se dan las condiciones exigidas por la Orden ministerial del 16 de marzo de 1945.

26. *Justificantes.*—En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los artículos anteriores, deberán los empleados presentar al Director Territorial o, en su caso, al Departamento de Personal en Central, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. En ningún caso estas licencias se descontarán de las vacaciones.

27. *Licencias sin sueldo.*—En casos justificados previamente, se concederán licencias sin sueldo a los empleados. Estas se tramitarán siempre, a través de la Dirección Territorial, ante el Departamento de Personal en Central.

Sin embargo, todo empleado tendrá derecho como mínimo a tres días naturales.

La Compañía informará de este hecho al representante de los trabajadores del Centro de Trabajo al que pertenezca el empleado.

28. *Excedencias.*—La aceptación por parte de la empresa de la vuelta del empleado que hubiese solicitado excedencia, si aquella se hace en el debido tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo Centro de Trabajo.

Los empleados con un año cumplido de antigüedad, tendrán derecho a excedencia, cuya duración no será inferior a seis meses, ni superior a cinco años.

29. Con respecto a los artículos 17, 20, 21, 22 y 23 de este Convenio, tendrán la misma consideración que los esposos o esposas de los empleados, las personas que convivan habitualmente con ellos, sin vínculo familiar, contractual o legal, mediante una relación afectiva estable.

CAPITULO V

Premios

30. *Premio de estudios.*—Entre los empleados de la Compañía que realicen estudios en la Escuela Profesional del Seguro u otro Centro Oficial, serán otorgados anualmente premios en metálico, de acuerdo con las calificaciones obtenidas por el cursillista.

Tendrán derecho a dicho premio, quienes tengan aprobado el curso en primera convocatoria.

31. *Premio de iniciativas o sugerencias.*—Para contribuir a la creación y sostenimiento de un clima de estrecha colaboración entre los empleados de la Compañía, ésta mantendrá permanentemente un premio para iniciativas o sugerencias, que serán presentadas a la Dirección Territorial, al Departamento de Personal, en las Oficinas Centrales, o bien a través del Comité de Empresa.

La cuantía de dicho premio, será en función de la mejora en productividad que represente la iniciativa o sugerencia premiada.

32. *Medalla de plata de veterano.*—Obtendrá este premio aquel empleado que lleve prestando sus servicios en la Compañía durante veinticinco años, excepto en los casos de falta grave o muy grave no cancelada, en los que no se computará el periodo de vigencia de dichas faltas.

Conjuntamente con la medalla, se entregará un diploma, el día que se celebre la fiesta del Seguro, a todas las personas cuyo derecho haya nacido antes de la Fiesta del Seguro cada año. El importe de tres mensualidades, incluyéndose, por lo tanto, la mejora salarial y otros derechos adquiridos, se realizará el día que, efectivamente, cumplan sus bodas de plata en la empresa.

33. *Medalla de Oro de veterano de honor.*—El empleado que llevase trabajando en la compañía un periodo mayor de veinticinco años, excepto en los casos de falta muy grave no cancelada, sin nota desfavorable alguna en su expediente, o en su caso aquella invalidada por comportamiento ejemplar, decidida su jubilación por la empresa o elegida por el empleado al cumplir los sesenta y cinco años y antes de

sesenta y seis, recibirá la Medalla de Oro y un Diploma, más el importe de diez mensualidades.

Esta concesión lleva aneja que la Sociedad completará el pago de la cantidad precisa para que el jubilado perciba exactamente la misma cantidad que en activo.

Tanto las diez mensualidades referidas, como el complemento de pensiones para que el jubilado perciba el total del sueldo en activo, serán de aplicación tan sólo para los empleados contratados antes del 1 de marzo de 1985. Para los contratados desde el 1 de marzo de 1985, el concepto de mensualidad, al que hace referencia el Convenio Interprovincial, no incluye la mejora salarial, ni otras retribuciones específicas de la empresa.

34. *Diploma «40 años»*.—Todo empleado en activo, al cumplir cuarenta años de servicio, recibirá un diploma en reconocimiento a su labor.

Este diploma lleva incorporado el disfrute de cinco días hábiles adicionales de vacaciones anuales, hasta el momento de la jubilación.

35. *Premio de producción*.—Todo empleado tendrá derecho a un incentivo anual sobre su cartera de seguros cobrada, de acuerdo con las normas específicas que regulan este premio en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

El premio de producción de empleados se abonará, por razones de mayor simplicidad administrativa, conjuntamente con las comisiones ordinarias. Estará, sin embargo, a salvo de cualquier futura absorción por reducción de comisiones máximas, no considerándose como comisión a este efecto.

CAPITULO VI

Faltas y sanciones

36. *Clasificación*.—Las faltas se clasificarán según su gravedad y reincidencia en leves, graves y muy graves.

37. *Faltas leves*.—Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral sea pequeño.

Tendrán esta consideración las siguientes:

Faltar un día al mes al trabajo sin justificar.

Llegar más de diez minutos tarde un mínimo de cuatro días en el plazo de un mes.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las sanciones a imponer a este tipo de faltas serán:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

En caso de reincidencia, hasta un día de suspensión de empleo y sueldo.

38. *Faltas graves*.—Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado material o moral es sensiblemente grande.

Tendrán esta consideración las siguientes:

Faltar dos días durante un mes sin justificar.

Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el mismo mes, y que representen en conjunto más de treinta minutos de retraso.

La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las sanciones a imponer por este tipo de faltas serán siempre por escrito al trabajador sancionado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, debiendo comunicárselo, igualmente, al Comité de Empresa antes de que la sanción sea materializada.

Las sanciones a imponer por este tipo de faltas serán:

Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de cuatro días.

Inhabilitación por un plazo no superior a los dieciocho meses para pasar a la categoría superior.

39. *Faltas muy graves*.—Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba el curso normal de la Compañía.

Tendrán esta consideración las siguientes faltas:

Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días al mes, sin causa justificada.

La repetición de faltas graves que, habiendo sido sancionadas, aún no hubieran prescrito.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las sanciones de este tipo, cumplirán los mismos requisitos de comunicación que las graves.

Las sanciones a imponer por este tipo de faltas serán:

Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de cuatro meses.

Inhabilitación por un plazo no superior a tres años para pasar a la categoría superior.

40. *Cálculo de las sanciones*.—Para el cálculo de las sanciones o de los descuentos por huelga, se usará la siguiente fórmula:

Sueldo bruto mensual multiplicado por quince, más dos veces la suma del sueldo base mensual del año anterior, más la antigüedad asimismo del año anterior; y el resultado de todo ello dividido por trescientos sesenta y cinco.

41. *Cancelación de sanciones*.—Cuando la conducta posterior de un empleado que hubiese sido sancionado fuese tal, que se hiciese

acreedor a algunos de los premios a que se refieren los artículos anteriores, si no ha sido cancelada la falta, se comenzará por invalidar las notas desfavorables de su expediente y si, hecho esto, subsisten los motivos de satisfacción de la Compañía por su ejemplar comportamiento, se le otorgarán los premios que mereciese.

En cualquier otro caso, la cancelación de las sanciones tendrá lugar:

- en los casos de faltas leves, seis meses;
- en los casos de faltas graves, dieciocho meses;
- en los casos de faltas muy graves, tres años.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

42. *Secciones sindicales*.—Ampliando el contenido de cuanto contempla el Estatuto de los Trabajadores, y en lo que se refiere a las mejoras sociales para los productores, la empresa amplía su reconocimiento al contenido del Acuerdo Marco Interconfederal Provincial, con los derechos de representación, gestión y negociación que en los mismos se contemplan, con respecto a las Secciones Sindicales, excepto en sus aspectos económicos.

43. *Funciones*.—La Empresa, reconoce a las Secciones Sindicales como órganos genuinos de representación de los Sindicatos, y de acuerdo con el Comité de Empresa, les reconoce como funciones, sin dístico del número de Trabajadores en la empresa, ni de afiliados que tenga en su seno:

- a) Cobrar las cuotas de sus afiliados.
- b) Repartirles la propaganda e información de interés sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Poder colocar en los tabloneros informativos, propaganda de interés laboral o social.
- d) Repartir folletos y propaganda de interés sindical, laboral o social, sin perturbar la actividad normal de la empresa, al resto de los trabajadores.
- e) Tener derecho a nombrar por parte de sus afiliados a un Delegado Sindical, que pueda dirigir todas estas funciones.
- f) Tener derecho a convocar una reunión anual, en jornada laboral, de afiliados y simpatizantes, de una hora máxima de duración.

Para todas las gestiones señaladas, será preciso, en cualquier caso, la previa comunicación a la empresa, y la debida autorización, en el caso de que se precisen usar los medios físicos de la misma.

Estas atribuciones no suponen menoscabo para las funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal, que siguen siendo el único representante del colectivo general de empleados y, por lo tanto, el único capacitado para negociar asuntos que afecten a la generalidad del mismo.

44. *Representación*.—Para poder tener derecho al resto de las funciones para las que el Delegado Sindical está facultado y que le reconocen el Estatuto del Trabajador y el Acuerdo Marco, deberá poseer la representación del 15 por 100 de afiliación, o sobre la base más beneficiosa, la que establezca la Ley.

45. *Horas sindicales*.—Todos los miembros de los Comités de Empresa tendrán un crédito de treinta horas mensuales, transferibles y/o acumulables según la Ley.

A los Delegados de Personal se les reconoce un crédito de veinte horas. Los Delegados Sindicales podrán acumular de los Delegados de Personal hasta veintiuna horas más.

46. *Permisos*.—A los Delegados Sindicales o Cargos de relevancia nacional, provincial y regional de las Centrales Sindicales y que participan en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos del Sector, o de la empresa, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la misma, les serán concedidos permisos retribuidos por aquélla, a fin de facilitar su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, así como en su preparación, siempre que se trate de reuniones con la parte empresarial, y con un máximo de tres días.

47. *Comité Intercentros*.—El Comité Intercentros estará compuesto por trece miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afecten a la totalidad de los empleados de aquellos centros donde no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal, o que éstos deleguen su competencia de forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente concreto.

Una de las funciones del Comité Intercentros será la negociación del Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito horario de veintiuna horas anuales.

La empresa se compromete a las siguientes obligaciones específicas, con respecto a la representación laboral:

- *Comités Intercentros.* Dicho Comité, se reunirá al menos dos veces al año, a cargo de la empresa, siendo su convocatoria facultad de las partes.

- Por razón de su naturaleza, los gastos íntegros de dichas reuniones serán soportados con cargo a las oficinas centrales de la Compañía.

- *Asambleas.* En cada Centro de Trabajo, el Comité de Empresa o Delegado, tendrá derecho a dos asambleas anuales, de una hora cada una, dentro del horario de trabajo, más las que estén justificadas y aprobadas por la Dirección.

- *Auditorías.* Dentro del cuestionario del área de personal, el Auditor deberá recabar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro auditado, que lo emitirá por escrito, y sobre todo aquello que estime de su interés exponer. Dicho informe escrito se incorporará al dossier de la Auditoría, sin menoscabo de que el equipo auditor refleje su propia valoración sobre las cuestiones tratadas.

- Aunque el Comité de Empresa o Delegados de Personal no tendrán acceso al informe de auditoría, la Dirección General informará al Comité o Delegados citados del centro de trabajo auditado, de la forma que estime más adecuada, sobre las cuestiones estrictamente laborales.

- *Altas, bajas y traslados fuera del centro de trabajo.* Cuando se produzca una situación de este tipo en la empresa, la Dirección informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, antes de que se materialice, excepto en el caso de Jefes superiores o titulados.

Al comienzo del año, la empresa comunicará a todos los empleados las expectativas de nuevos puestos que vayan a producirse, incluyendo los requisitos de los mismos.

- *Ascensos.* La empresa se compromete a comunicar al Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada centro, antes de su difusión, los aumentos de categoría establecidos, con el fin de considerar casos excepcionales de agravios comparativos, etc. Antes de la firma de cada Convenio, la empresa comunicará al Comité Intercentros el presupuesto destinado a mejoras voluntarias y ascensos, hasta la categoría de Jefe de Negociado, inclusive.

- *Horas y Contratas.* La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de cada centro de trabajo de las horas y contratas que se hayan producido en dicho mes.

Asimismo, la empresa comunicará anualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal, el número de horas extraordinarias que se prevé se necesita, relación de trabajadores y horas individualizadas que se presupone habrá de cubrir, argumentando las razones organizativas o técnicas que lo requieran.

- *Planes empresariales.* De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al Comité de Empresa y Delegados del contenido de sus Planes Estratégicos, y oír su opinión sobre los mismos.

48. *Publicación del censo.*-Dentro del mes de enero de cada año, se publicará una relación de todos los empleados que presten servicios a la empresa, con expresión de sueldo base, mejora voluntaria, pluses, categoría, antigüedad en la empresa y en la categoría, aumentos que haya obtenido y fecha en que les corresponda percibir el próximo aumento. Estas relaciones se darán a conocer al personal antes del 10 de febrero, exponiéndolas en los lugares habituales de cada centro de trabajo. Antes del día 20 del mismo mes, el personal, podrá hacer, ante la Dirección de la empresa, las alegaciones que crea oportunas en defensa de los derechos que puedan haberle sido vulnerados o desconocidos al formar la expresada relación.

Las observaciones hechas por los empleados serán examinadas por el Jefe de Personal en el plazo de cinco días y, en el caso de no considerárselas aceptables, acordará la instrucción de un expediente, en el que deberán recoger las manifestaciones del interesado, así como las del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dentro de los cinco días siguientes.

Esta resolución será recurrible, en el plazo de diez días, ante la Delegación Provincial de Trabajo.

CAPITULO VIII

Beneficios sociales

49. *Préstamos viviendas.*-Con el fin de facilitar a todos los empleados el acceso a la primera vivienda, o un cambio de ésta por necesidad objetiva y demostrable, la empresa avalará préstamos hasta 1.493.130 pesetas.

El importe máximo del crédito que se solicite, se verá incrementado cuando la Dirección estime proceda su reajuste con las necesidades de la vida.

Igualmente, la empresa reintegrará al empleado los 5,5 primeros puntos de los intereses del crédito, a cinco años y sobre la cantidad pendiente de amortizar, más los gastos de constitución del mismo.

Este artículo tendrá efecto desde la fecha de la firma del presente Convenio y para los nuevos créditos que se concierten.

50. En la modalidad del crédito hipotecario, el interés satisfecho, será igualmente el 5,5 por 100, hasta cinco años, y con un máximo de dos millones noventa mil quinientas noventa y cinco pesetas (2.090.595

pesetas), y con la misma estructura de pago que en el préstamo personal. Los gastos de constitución que se abonen, lo serán en la misma cuantía que los correspondientes al préstamo personal.

51. Aparte de estas dos modalidades y para la misma finalidad, el empleado podrá elegir una tercera: solicitar un préstamo hipotecario de los que venda la Compañía, la cual soportará sobre el 80 por 100 del valor de la vivienda y un capital máximo de siete millones, un punto de los intereses del capital pendiente de amortizar. Sobre estos créditos no se concederá comisión alguna. Esta concesión, en todos sus términos, no será revisada hasta el año 1992.

Para poder acceder a esta tercera modalidad, será preciso reunir las siguientes condiciones:

1. Ser empleado fijo.
2. Tener tres años de antigüedad en la empresa.
3. La amortización e intereses se descontarán de la nómina mensualmente. En caso de causar baja en la empresa, el empleado perderá el punto de financiación sobre el interés.

Los gastos de constitución que se abonen, lo serán en la misma cuantía que los correspondientes al préstamo personal del artículo 50.

Las tres modalidades (las del artículo 49, 50 y 51) son incompatibles y tendrán efectos para las adquisiciones de primera vivienda y consiguientes solicitudes que se efectúen a partir de la fecha del presente acuerdo.

52. *Créditos personales.*-La empresa destina a esta finalidad un fondo de 12 millones de pesetas para hacer frente a las peticiones que los empleados formulen para:

- Vivienda y reparación de vivienda.
- Crédito puente para compra de vivienda.
- Compra de vehículo.
- Gastos por enfermedades.
- Aquellos otros que la empresa y el Comité acuerden.

Serán condiciones necesarias para optar a uno de estos préstamos:

- Tener una antigüedad de cinco años en la empresa.
- Subrogación automática de la empresa, en la misma cantidad concedida, en el seguro de vida del empleado, para garantizar la devolución del saldo pendiente, en el caso de producirse el fallecimiento del empleado.
- Se amortizará por nómina, desde el mes siguiente a su concesión.
- Tendrá forma de contrato.

Estos préstamos devengarán el interés que en cada momento aplique «Bilbao Hipotecaria, SCH», a los préstamos hipotecarios.

El plazo de amortización será:

- Hasta 500.000 pesetas máximo de dos años.
- Desde 500.001 pesetas hasta 1.000.000 pesetas máximo de cuatro años.

Ayudas a la formación

53. *Idiomas.*-Se podrán organizar clases de los idiomas de las nacionalidades del Estado español, dentro de los locales de la empresa, en horario no laboral, siempre que haya un número suficiente de alumnos, participando éstos con el 25 por 100 del costo. Se estudiarán otras situaciones específicas en cada centro de trabajo.

Igualmente, se podrán organizar clases de otros idiomas que la empresa y empleados consideren conjuntamente de interés, con las mismas condiciones de número y distribución del costo, pero sin sobrepasar nunca un número de cinco horas por semana y centro de trabajo.

La empresa podrá optar entre ofrecer lo anterior y la siguiente fórmula: un tercio a cargo de la empresa, un tercio a cargo del empleado, y el restante a cargo de la empresa si el empleado acredita al final del curso el aprobado. La aprobación del presupuesto del curso por la empresa antes de la matrícula será requisito necesario.

54. *Estudios superiores.*-La empresa, consciente de que la formación integral de todos sus miembros es de mutuo provecho, establece un régimen de ayudas económicas para todos los empleados que realicen estudios superiores, cuya naturaleza sea de interés para la empresa.

55. *Reglamento de estudios.*-La cuantía de estas ayudas, así como su régimen administrativo, condiciones, etc., se hallan reguladas en el vigente Reglamento de Ayudas Económicas para Estudios, que la empresa deberá difundir.

56. *Fondo hijos de empleados.*-La empresa dotará un fondo anual destinado a apoyar económicamente los estudios de los hijos de sus empleados. El importe de las cantidades así satisfechas, será igual para todos los becarios, independientemente del curso en que se encuentren, centro escolar al que acudan, o costo real de la enseñanza, desde la guardería a la Universidad inclusive.

Los beneficiarios de este fondo, deberán acreditar algún tipo de justificante del centro donde sus hijos cursan estudios.

En caso de fallecimiento de un empleado, sus hijos menores, si los tuviese, mantendrán el derecho a optar al Fondo de Becas para hijos de empleados, dentro del régimen general del mismo, hasta la extinción.

A partir del curso 1985/1986, la empresa abonará la cuantía del mismo en el mes de octubre, siempre que se haya acreditado para entonces lo señalado en el párrafo segundo. El Fondo que se distribuya en octubre de 1992 se incrementará en un 6 por 100 con respecto al año anterior.

57. *Seguro obligatorio de vida.*—Se garantiza un capital mínimo de dos millones novecientos once mil cuatrocientas treinta y tres pesetas, (2.911.433 pesetas), en el Seguro Obligatorio de Vida, para cualquier empleado en activo, con jornada laboral completa, y la proporción adecuada para los de jornada reducida.

58. *Treinta mensualidades.*—En el caso de que un empleado fallezca en activo o en situación de jubilado, la empresa concederá una cantidad equivalente a treinta mensualidades, de las que se deducirá el importe del capital propio del Seguro de Vida que se señala en el artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiario o beneficiarios, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

- Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.
 - Hijos legítimos o naturales reconocidos del fallecido, menores de veinticinco años o que, aun siendo mayores, estén impedidos para el trabajo.
 - Padres del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente.
- Se considera carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos, en su conjunto, por los ascendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.
- Hermanos del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él, y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones más arriba expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Cara a estudiar la posibilidad legal de indemnizar con las treinta mencionadas mensualidades para el caso de que el empleado fallecido conviva con otra persona, manteniendo una relación afectiva estable, la empresa se compromete a realizar una consulta jurídica para que, y dentro de la legalidad vigente, pueda acceder a dicha prestación.

A efectos de fijar la mensualidad del personal jubilado, se determina que será aquella última que percibió en el momento de la jubilación.

En caso de jubilación anticipada, se considerará como mensualidad la resultante del último Convenio que le afecte en el momento del fallecimiento (antes de los sesenta y cinco años), o en su caso de los sesenta y cinco años.

Este artículo no será de aplicación para los empleados que ingresen en la compañía a partir del primero de marzo de 1985, rigiéndose por lo que regula el Convenio Interprovincial de Seguros. El concepto mensualidad, al que hace referencia el mencionado Convenio Interprovincial, no incluye la mejora salarial ni cualquier otro concepto retributivo específico de la empresa.

59. *Seguro de accidentes.*—La empresa, a los empleados que prestan sus servicios en la misma, los cubrirá con un seguro, la muerte, invalidez permanente y asistencia médico-farmacéutica, en caso de accidente, con los capitales siguientes:

Muerte: 9.000.000
 Invalidez: 9.000.000
 Asistencia médico-farmacéutica: 2.900.000

Además, en caso de accidente de circulación, los capitales asegurados para muerte e invalidez serán el doble de los indicados.

Este artículo anula el apartado 21 del capítulo IV del acuerdo sobre condiciones de traslado a Rosales, de fecha 5 de febrero de 1988.

Los capitales aquí contemplados no podrán ser revisados antes del 1 de enero de 1993.

El personal en período de prueba, tendrá derecho al disfrute de este seguro.

Otros beneficios

60. *Seguros personales de empleados.*—Se concede una bonificación del 20 por 100 sobre la prima neta para los seguros personales del empleado como asegurado, a excepción de los ramos de vida y cascos. Este beneficio afectará sólo a un seguro por modalidad. Se excluyen los negocios.

Todo empleado tendrá derecho a la contratación a Todo Riesgo de su propio vehículo, aunque sometido a los posteriores controles de verificación, etc., siempre que éste no tenga una antigüedad superior a los cinco años.

La tarifa del seguro colectivo de ahorro (denominado PJR) se calculará libre de gastos tanto internos como externos, con una participación en beneficios del 100 por 100. Dicho tipo de seguro podrá tener como titular el propio empleado, su cónyuge, o ambos, indistintamente.

La tarifa del seguro colectivo voluntario, para caso de muerte, se calculará con gastos internos del 12 por 100 —por razón del costo de Rcaseguro—, sin gastos externos, y con una participación en beneficios del 100 por 100.

61. *Comisiones.*—Los empleados que se incorporen a la plantilla de la compañía con fecha posterior al 3 de junio de 1986, y su familia directa, podrán concertar operaciones de seguros en las siguientes condiciones:

- a estos empleados se abonará como incentivo de única vez la que se abona actualmente el primer año, para los seguros no Vida, y el 15 por 100 en los de Vida (excepto Colectivos y Primas Únicas);
- en años sucesivos, se abonará exclusivamente lo que se regula en el artículo 35;
- de esta disposición están excluidos los seguros personales de dichos empleados, que se registrarán por lo que se establece en el artículo 60.

62. *Enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará a su personal 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. Esta obligación de la empresa subsistirá durante el plazo máximo de veinticuatro meses, desde la fecha de comienzo de la incapacidad laboral transitoria. Si el proceso se viese interrumpido por periodos de actividad laboral superiores a seis meses se iniciará otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad.

63. *Personal en período de prueba.* El personal en período de prueba, queda excluido de los beneficios que el presente capítulo establece, excepto cuando se señale expresamente lo contrario, teniendo tan sólo los derechos que las leyes sociales vigentes le reconozcan: en caso de enfermedad o accidente, quedará suspendido dicho período por el plazo que las disposiciones legales le concedan para reintegrarse al trabajo.

64. *Concepto mensualidad.*—Siempre que se haga referencia en el presente capítulo al concepto mensualidad para la fijación de cantidad, se entenderá que ésta está constituida por el sueldo base que disfruta el empleado, con la mejora salarial, la antigüedad, y los derechos adquiridos en el momento de su concesión, más el plus de tecnicismo o especialización, satisfechos mensualmente al empleado, esto es, la cantidad satisfecha de hecho al final de cada mes (excluido plus familiar), excepto cuando se señale otra cosa.

Jubilación anticipada

65. *Condiciones de partida.*—Al cumplir los sesenta años, y en el período de los sesenta a los sesenta y cinco años, el personal de la empresa podrá solicitar de la misma la jubilación, de manera voluntaria. Tal concesión, será de mutuo acuerdo entre el empleado y la Dirección.

La empresa, si accediese a ella, deberá garantizar la satisfacción de la diferencia de retribución entre el suelo real y lo que le corresponda percibir por parte de la Mutualidad, incluso en las pagas extraordinarias y en las de participación en primas.

66. *Años sucesivos.*—Igualmente la empresa satisfará, cada año, y hasta cumplir los sesenta y cinco años, los incrementos que se produzcan en los conceptos de sueldo base, antigüedad y plus de tecnicismo o especialización por medio de los Convenios Colectivos Interprovinciales, no siendo absorbibles por estos aumentos el importe de la mejora salarial.

67. *Sesenta y cinco años.*—Al cumplir los sesenta y cinco años, el empleado que se hubiese jubilado antes de dicha edad, pasará al Régimen General de Jubilación y le seguirá siendo satisfecha la última cantidad percibida, aunque congelada a partir de ese momento.

68. *Medalla de Oro.*—Cuando se trate de jubilación anticipada, y cuando el empleado tenga derecho a la Medalla de Oro, podrá éste optar entre percibir las diez mensualidades correspondientes en el momento de cumplir sesenta y cinco años, o bien cobrar las cinco primeras en valor actual del momento de la jubilación, y las otras cinco al cumplir los sesenta y cinco años, con el valor de entonces; o bien, cobrar el conjunto de las diez mensualidades en el momento de la jubilación anticipada.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 33 para los ingresos posteriores al 1 de marzo de 1985.

CAPITULO IX

Salud laboral

69. *Salud e informática.*—En relación con el proceso de mecanización de la empresa y sus posibles repercusiones en la salud de los empleados, se establece lo siguiente:

- dentro de los reconocimientos médicos habituales, se incluya necesariamente el reconocimiento ocular especializado;
- la Compañía se compromete a dotar de filtro todas las terminales existentes, antes del 31 de diciembre de 1986;
- se tendrán en cuenta los aspectos ergonómicos en la compra de nuevo mobiliario (en especial, mesas y sillas);

- la Compañía se compromete a difundir, en colaboración con su servicio médico y el Comité de Empresa, recomendaciones prácticas para el uso de terminales, que puedan contribuir a mejorar las condiciones de trabajo (posturas adecuadas, posición en relación con fuentes de luz, etc.)

- se realizará entre Compañía y Comité un seguimiento efectivo y real de las innovaciones que se vayan conociendo en cuanto a filtros aplicables a las pantallas.

Por otro lado, la empresa someterá al médico de empresa la viabilidad, tanto médica como económica, de un reconocimiento anual de traumatología.

CAPITULO X

Formación Profesional

70. *Formación.*—Deberán articularse los medios necesarios para que todo el personal de la empresa tenga una formación adecuada a su puesto de trabajo, que será de tipo permanente y atendiendo a los campos administrativos, atención al público, nuevas tecnologías, productos y otros.

Un capítulo especial de formación continuada existirá para todo el personal informático, dado su constante y rápido cambio en la tecnología a aplicar.

De igual forma, la empresa se compromete a informar a todos los empleados de los cursillos de formación que haya previstos.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de asistencia a cursillos de formación a aquellos empleados que deseen promocionarse o reciclarse.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—71. Sin perjuicio de todo lo que se establece en el presente Convenio, y sin variación alguna de los procedimientos de cálculo de los distintos conceptos retributivos («mensualidad», etc.), la suma de las quince mensualidades y las dos pagas de participación en primas se satisfarán a todos los empleados en doce pagos, iguales y mensuales.

Segunda.—72. *Premio a la producción de empleados.*—La percepción del mismo será del 2,50 por 100, pero con carácter de más comisión de cartera, por lo que su abono se efectuará conjuntamente, aunque dicho porcentaje no se absorberá en ninguna circunstancia.

El aludido porcentaje se incrementará a las comisiones de cartera que devenguen las primas de todas las modalidades de seguro, con excepción de:

- Plan Jubilación Revalorizable.
- Plan Pensiones Revalorizable.
- Intervenida.
- Colectivo de Vida.
- Vidafondo.
- Cascos.
- Mercancías.
- Robo.
- Multibao-Comercio (Multi-Comercio), Mercantil.
- Ingeniería.

La cuantía que resulte en cada caso, experimentará la correspondiente retención del IRPF, en idéntica condición que las comisiones de cartera.

Tercera.—73. La empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité de Empresa, establece para los servicios centralizados (centro de tramitación de siniestros, centro de producción y similares):

Jornada:

Una jornada laboral que, dadas las necesidades de los mismos, se desarrollará en dos turnos rotativos. Su distribución semanal será de cuarenta horas para el primer turno y treinta y ocho horas para el segundo, todo ello en invierno, y de veinticinco horas para ambos turnos en verano.

La jornada de invierno será partida, mientras que la de verano será intensiva.

Horario:

1. *Verano:* La jornada de verano será la comprendida entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

El horario será, de lunes a viernes intensivo, de 9,00 a 14,00 horas.

2. *Invierno:* La jornada de invierno es la comprendida entre el 1 de enero al 30 de junio y del 1 de septiembre al 31 de diciembre, todos inclusive.

Durante este periodo, existirán dos turnos rotativos con el siguiente horario:

-- Una semana de 9,30 a 13,30 horas y de 15,00 a 19,00 horas, en jornada partida de lunes a viernes.

-- Una semana de 9,00 a 15,00 horas y de 16,30 a 18,30 horas, de lunes a jueves, en jornada partida. El viernes será de 9,00 a 15,00 en jornada intensiva.

-- Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada se realizará de 9 a 17,30 horas, disfrutando el 50 por 100 de la plantilla de media jornada de forma rotatoria.

Fiestas Autonómicas y Locales:

En aquellas fiestas que siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o local donde esté ubicado el centro de trabajo no lo sean en otra u otras Comunidades y/o localidades, sólo podrán guardar dicha fiesta el 50 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo, trabajando el otro 50 por 100 de la plantilla, con un máximo de cuatro fiestas.

Compensación Económica (Plus):

Los empleados adscritos a los citados centros de trabajo, tendrán derecho a la percepción de un plus de puesto de trabajo de índole funcional, de 472.797 pesetas para el año 1992, en doce pagas mensuales de 39.399 pesetas, en concepto de compensación de la jornada y turnos que deberán realizar.

El citado plus será incompatible con las compensaciones económicas establecidas para los empleados acogidos al horario flexible.

Dicho plus dejará de percibirlo el empleado al cesar de prestar sus servicios en los mencionados centros de trabajo.

Revalorización:

El plus de puesto de trabajo se aumentará anualmente, a partir del 1 de enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

Cuarta.—74. La empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité de Empresa, establece para los operadores del Departamento de Explotación lo siguiente:

Jornada.—Dadas las especiales características de trabajo en el Departamento de Explotación (Sala operación de Ordenadores), la jornada laboral a desarrollar será:

- Turnos rotativos de mañana, tarde, noche y libre, de 8,10 horas de trabajo, de lunes a sábado, con dos operadores por turno.

- A fin de cubrir las necesidades de la empresa, relativas a cierres contables, reorganizaciones informáticas, trabajos extraordinarios, etc., y teniendo en cuenta la clara reducción de jornada que tienen, cada operador adscrito al Departamento se compromete a realizar seis turnos adicionales al año por turno de operadores, a requerimiento del Departamento de Explotación, en las fechas y turnos que éste designe.

Los festivos de cualquier naturaleza tendrán, a estos efectos, la consideración de día laborable normal.

La adjudicación de dichos turnos se realizará de forma equitativa entre todos los operadores, tanto en fechas, turnos, fiestas, etc.

- En ningún caso se trabajarán los días 1 de enero y 1 de mayo.

Horario:

1. *Invierno:* La jornada de invierno es la comprendida entre el 1 de enero y el 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, todos inclusive.

En los citados periodos, existirán cuatro turnos rotativos con el siguiente horario:

- Una semana de 6,30 a 14,40 horas, en jornada continuada de lunes a sábado.

- Una semana de 14,30 a 22,40 horas en jornada continuada de lunes a sábado.

- Una semana de 22,30 a 6,40 horas, en jornada continuada de lunes a viernes.

- Una semana de libre de trabajo, que se disfrutará seguidamente de la finalización del turno de noche.

- Los días 24 y 31 de diciembre, el turno de tarde tendrá un horario de 14,30 a 18,30.

2. *Verano:* La jornada de verano será la comprendida entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

El horario será de lunes a viernes en jornada continuada y con los mismos turnos y horarios que durante el periodo de invierno.

Fiestas Autonómicas y Locales:

En aquellas fiestas que, siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o local donde esté ubicado el centro de trabajo, no lo sean en otra u otras Comunidades y/o localidades, los operadores del centro realizaron turnos de mañana y tarde, con un máximo de cuatro fiestas al año.

Los turnos de trabajo a que den lugar las fiestas aquí mencionadas, se computarán al margen de los seis turnos adicionales contempladas en el capítulo de jornada.

Las fiestas antes citadas tendrán la consideración de día laborable normal a todos los efectos.

Vacaciones:

Se estará a lo acordado para el resto de empleados de la empresa, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- No podrán coincidir nunca de vacaciones los dos operadores del mismo turno.

- Si se toman días sueltos de vacaciones, en ningún caso se podrán unir con la semana libre, debiendo hacerlo en los turnos de mañana o tarde.

Plus de puesto de trabajo:

Por razón de las características del puesto de trabajo, los operadores adscritos al Departamento tendrán derecho a la percepción de un plus de puesto de trabajo de índole funcional, de 506.568 pesetas para el año 1992, en doce pagas mensuales de 42.214 pesetas, como compen-

sación por todos los conceptos de jornadas, turnos, etc., que deban realizar.

Dicho plus dejará de percibirlo el operador al cesar de prestar sus servicios en el centro de trabajo que da lugar a la presente percepción.

Revalorización:

El plus de puesto de trabajo se revalorizará anualmente, a partir del 1 de enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

Quinta.-75. Se establecen las siguientes dietas para el personal comercial, siempre que concurren todas y cada una de las circunstancias que igualmente se mencionan:

- Para gastos de bolsillo 745 pesetas brutas.
- En concepto de comida 1.148 pesetas brutas.

Circunstancias:

- a) Que no cobre la media dieta y/o gastos de atenciones.
- b) Que su trabajo lo desarrolle en plaza.
- c) Que lo justifique y que sean autorizados por el Director Territorial, ambos conceptos y por separado.

DISPOSICION FINAL

76. Las normas contenidas en el presente Convenio, se considerarán como mínimas tanto por el concepto como en su conjunto y deberán ser más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales vigentes, como por aquellas que puedan establecerse durante el período de su vigencia.

Todas las cuestiones no previstas ni reguladas en este Convenio Colectivo, se resolverán de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Interprovincial, Ordenanza Laboral de las Empresas de Seguros, Estatuto del Trabajador, y restantes disposiciones legales.

19435 RESOLUCION de 8 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima».

Vista la revisión del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra, por los miembros de los Comités de los distintos centros de trabajo, 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 de la citada revisión 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, 8 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FINANZAUTO, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Revisión del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Finanzauto, Sociedad Anónima», y sus trabajadores

Texto de los artículos o apartados de los mismos y anexos del citado Convenio Colectivo, que han sido incluidos, modificados o suprimidos como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo para su revisión en 1992, que se incorporan al Convenio Colectivo actualmente vigente, el cual continúa en vigor, formando con los artículos y anexos modificados un texto articulado unitario.

Art. 5.º *Ámbito temporal*.-1. El Convenio continuará vigente hasta el 31 de diciembre de 1993, con excepción de lo indicado en el artículo 176.

2. Las modificaciones introducidas en la presente revisión entrarán en vigor al día siguiente de su firma; no obstante, los incrementos económicos derivados de la tabla salarial, complemento por exceso de jornada, antigüedad, prima de puntualidad, promociones legales, horas extraordinarias y horas de presencia, se aplicarán con efectos del 1 de enero de 1992, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. (Se suprime.)

4. Los valores de dietas, medias dietas y gastos de alojamiento hotelero, regulados en el anexo 4, se consideran en vigor desde el 1 de enero de 1992. El valor correspondiente a la doble media dieta entrará en vigor el 16 de junio de 1992.

5. Los valores del kilometraje reflejados en el Anexo 4 se considerarán vigentes desde el 1 de marzo de 1991.

Art. 20. *Jornada de trabajo en los restantes centros de trabajo*.-A partir del 1 de enero de 1993 el punto 5 de este artículo 20, tendrá la siguiente redacción:

5. En la Semana Santa no se trabajará en la tarde del día de jornada partida correspondiente a dicha semana.

Art. 22. *Jornada de trabajo para las distintas categorías de mecánicos de campo, que realicen su actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa*.

1. El cómputo de la jornada de trabajo para el personal encuadrado en esas categorías laborales, y que, habitual o eventualmente, inicie, y/o concluya la misma, fuera de las instalaciones de la Empresa, quedará sujeta a la siguiente normativa:

a) El tiempo invertido en el transporte con ocasión de su actividad laboral se retribuirá computándose en función de una media establecida de 53 kilómetros hora.

No se computará a estos efectos el tiempo de transporte empleado para desplazarse desde el domicilio a las instalaciones de la Empresa, ni de éstas a su domicilio.

b) Por cada hora de trabajo productiva el empleado percibirá una cantidad de 53 pesetas en concepto de incentivo, quedando suprimida la «prima de campo» y el tiempo dedicado a la confección de informes y partes de desplazamiento. Esta cantidad será revisada al principio de cada año en función del IPC general resultante en el año inmediatamente anterior.

2. (Se mantiene la redacción actual.)

Art. 30. *Fiestas del término municipal al que pertenezca el centro de trabajo y de la capital de la provincia*.

1. Además de las doce fiestas que de forma general y con carácter retribuido y no recuperable se establezcan oficialmente, cada centro de trabajo tendrá como máximo dos fiestas más, de acuerdo con lo que se determine, para cada término municipal donde radique el centro de trabajo, en la correspondiente disposición que, para cada año, se publique en los Boletines Oficiales.

A partir del 1 de enero de 1993, y para todos los centros de trabajo a excepción de oficinas centrales de Madrid capital, cuando alguna de las catorce fiestas máximas establecidas en el párrafo anterior coincidan con sábado, su disfrute pasará a realizarse en otro día laborable, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la dirección del centro y los representantes de los trabajadores el día concreto de su disfrute, así como la distribución de la plantilla, de forma que, en todo caso, se garantice la prestación del servicio y la atención al cliente.

2. (Se mantiene la redacción actual.)

3. (Se mantiene la redacción actual.)

Art. 32 (bis). *Jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre*.-1. Para el año 1992, los citados días tendrán una jornada con una duración de cinco horas.

La plantilla de cada centro de trabajo se distribuirá por la Dirección al 50 por 100, fijándose para cada trabajador cuál de los dos días trabajará o descansará, con objeto de mantener todos los servicios de la Empresa en funcionamiento. De estos dos días cada empleado trabajará uno solo de ellos.

2. A partir del 1 de enero de 1993 lo establecido en el punto 1 anterior será exclusivamente aplicable a las oficinas centrales de Madrid capital, pero con la siguiente modificación:

a) Los citados días 24 y 31 de diciembre tendrán una jornada con una duración de siete horas.

b) La plantilla se distribuirá por la Dirección al 50 por 100, fijándose anualmente para cada trabajador cuál de los dos días trabajará o descansará, con objeto de mantener todos los servicios de la Empresa en funcionamiento. De estos dos días cada empleado trabajará uno solo de ellos. El año en que los días 24 y 31 de diciembre coincida con sábado o domingo, se negociará con el Comité de centro su disfrute en otro día, de forma que, en todo caso, se garantice la prestación del servicio y la atención al cliente.

Art. 33 (bis). *Número de días de vacaciones a partir del 1 de enero de 1993*.-El personal afectado por este Convenio disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

a) Veinticuatro días laborables para todo el personal con antigüedad de hasta siete años inclusive.

b) A partir del año en que se cumplan ocho años de servicio en la Empresa se disfrutarán veintiséis días laborables.

c) Se mantiene como un derecho «ad personam» el disfrute de treinta días laborables de vacaciones a aquellos empleados que lo hubiesen adquirido con anterioridad al 1 de enero de 1981.