

17159

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Grupo Sanjurjo 50» y su personal.**

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el «Grupo Sanjurjo 50» y su personal, y

Resultando que con escrito de 30 de mayo último, que tuvo entrada en esta Dirección General el día 1 del actual mes de junio, el Subdirector del mencionado Grupo Asegurador ha remitido el texto del Convenio firmado por los componentes de la Comisión Deliberadora, acompañado de los datos estadísticos, económicos, de censo laboral y de masa salarial pertinente;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citados y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Vistos los preceptos citados, el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Empresa suscrito el 16 de mayo de 1979 por el «Grupo Sanjurjo 50» y su personal.

Segundo.—Que dicha homologación se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.—Que se notifique esta Resolución a las partes representadas en la Comisión Deliberadora, a las que se hará saber que, con arreglo a lo que se dispone en el artículo 14,2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 15 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL «GRUPO SANJURJO 50», INTEGRADO POR LAS COMPANIAS «UNION POPULAR DE SEGUROS, S. A.», «FENIX PENINSULAR, S. A. DE SEGUROS», Y «OMNIA, S. A. E. DE SEGUROS GENERALES».**

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

**Artículo 1.º Definición del Convenio.**—El Convenio establece y regula las condiciones y el régimen de trabajo específicos en las Empresas de su ámbito.

Los pactos que contiene prevalecerán, durante su vigencia, sobre la Ordenanza, Convenio Estatal del Sector y Reglamento de Régimen Interior del Grupo en cuanto a materias concurrentes que comprende.

Sin embargo, en las cuestiones o aspectos no expresamente convenidos, continuarán siendo de aplicación los Ordenamientos mencionados con la prioridad que su respectivo rango legal les confiere.

**Art. 2.º Ambito funcional y personal de aplicación.**—El presente Convenio será de aplicación a las Compañías y empleados que integran el «Grupo Sanjurjo 50».

De su ámbito personal quedan, expresamente, excluidos:

— El personal de alta dirección o alta gestión considerado por la legislación laboral vigente.

**Art. 3.º Ambito territorial.**—Las disposiciones del Convenio afectan a todos los centros de trabajo de las Empresas del Grupo, cualquiera que sea su localización geográfica en el territorio nacional.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El Convenio tendrá vigor desde el 1 de enero de 1979, salvo en las materias para las que se dispongan otro efecto distinto y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre de 1979.

Se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con la antelación prevista legalmente. La denuncia deberá hacerse mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo, contándose el plazo de la misma desde la fecha de entrada en su Registro General.

**Art. 5.º Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**—Las retribuciones y condiciones contenidas en este Convenio, apreciadas global y anualmente, compensarán las que

puedan deducirse de pactos de superior ámbito o del Ordenamiento Laboral del Sector del Seguro y tendrán fuerza normativa por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de las que éstos establezcan.

No obstante, si en algún caso individual no alcanzaran, aplicando el mismo cómputo, a las que algún empleado disfrute en la actualidad éstas serán respetadas a título personal.

**Art. 6.º Comisión Mixta.**—Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del Convenio.

Se compone de cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes, designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora. Quedará integrada de la siguiente forma:

#### Representación de la Empresa:

Titulares: Don Luis Amo Rebollo, don Miguel Llorente Cañibano.

Suplentes: Don Miguel Berrio Martirena, don Jesús Lozano Cabello.

#### Representación de los trabajadores:

Titulares: Don Lorenzo Moreno Asensio, don Antonio Muñoz Muñoz.

Suplentes: Don Elías Rodríguez Sevillano, don Antonio De Francisco Gómez.

En cada reunión de esta Comisión se nombrará un moderador y un redactor de actas.

Los acuerdos requerirán, para su validez, la presencia de la Comisión completa y se tomarán, al menos, por mayoría simple.

Las decisiones se emitirán dentro del mes siguiente a aquel en que se reciba escrito de cualquier interesado sometiendo una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas sometan, expresamente, el caso a la Comisión Mixta.

A efectos de comunicaciones la Comisión se entiende localizada en la calle General Sanjurjo, número 50, Madrid-3.

## CAPITULO II

### Jornada y productividad

**Art. 7.º Jornada y horario.**—La jornada laboral diaria será de siete horas treinta minutos sin interrupción y se realizará de lunes a viernes, a excepción del último sábado de cada mes que es considerado día hábil, a todos los efectos.

Las horas a trabajar por empleado y año, sin deducir vacaciones se fijan en 1.920, equivalentes a 1.760 horas de presencia.

#### Horario

Entrada: Siete horas cuarenta y cinco minutos.

Salida: Quince horas quince minutos.

Durante el año 1979, se considerarán como puentes los días señalados en los distintos calendarios laborales aprobados para cada centro de trabajo por las respectivas Delegaciones Provinciales.

El margen de tolerancia en la entrada del personal queda fijado en cinco minutos, es decir, de 7,45 a 7,50 horas.

El personal de Informática, los Conserjes y el personal de Servicio de Limpieza, podrán tener turnos especiales para cubrir las necesidades que en cada momento se precisen.

**Art. 8.º Vacaciones.**—Todo el personal, sin distinción de categorías, afectado por este Convenio y en plantilla el 1 de enero de cada año, disfrutará, dentro del mismo, treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive.

Para atender debidamente los Servicios durante las vacaciones, y mientras duren éstas, habrá un mínimo de plantilla en cada uno de dichos servicios equivalentes a su 25 por 100, cuyas vacaciones se programarán en otra época del año.

Por consiguiente, el máximo de personal en vacaciones en cada uno de los meses de julio, agosto y septiembre no podrá exceder del 25 por 100 de la plantilla total.

Los empleados que deseen disfrutar las vacaciones en cualquier otra época del año, lo deberán solicitar del Jefe de Personal, con antelación suficiente a la fecha de comienzo de las mismas.

Cada Departamento o Servicio, antes del día 10 de mayo de cada año, remitirá al Servicio de Personal la relación de vacaciones de sus empleados, procurando satisfacer el deseo de los mismos en la distribución de turnos y elección de fechas, de forma que se lleguen a fijar los períodos en concordia y armonía, pero cuidando siempre de que el normal desenvolvimiento de los trabajos queda garantizado.

En caso de incompatibilidad o aglomeración en las peticiones para los mismos períodos, se dará preferencia en la elección por el siguiente orden:

1.º A los de superior categoría.

2.º En caso de igualdad de categoría, a los de mayor antigüedad en el Grupo.

3.º A igualdad de categorías y antigüedad, al de mayor número de hijos.

Al personal que se incorpore al Servicio Militar, o se reincorpore de él, se le concederán vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

Los empleados 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 que el cese se produzca antes del 31 de diciembre y hubiese disfrutado las vacaciones, se tendrá cuenta el exceso de las mismas deduciéndose las en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

Art. 9.º **Licencias.**—Las Compañías del Grupo concederán licencias a sus empleados, sin pérdida de remuneración ni obligación de recuperación, siempre que no excedan en total de quince días al año, y medie, de forma justificada, alguna de las causas siguientes:

- Matrimonio del empleado: Quince días naturales.
- Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- Fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijos, nietos o hermanos: Cuatro días naturales.
- Enfermedad grave de los padres, cónyuge o hijos: Cuatro días naturales.
- Enfermedad grave de nietos o hermanos: Cuatro días naturales.

Estas licencias serán ampliables, como máximo, a cinco días en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radica el centro de trabajo.

También serán considerados permisos reglamentarios los que se precisen a causa de enfermedad o accidente del empleado, debidamente justificados y los que durante la vigencia de este Convenio puedan ser contemplados por las disposiciones legales.

En todos los demás casos en que los empleados precisen licencias, éstas deberán ser recuperadas, no pudiendo exceder las mismas de treinta horas anuales.

Discrecionalmente, las Jefaturas de Personal podrán conceder permisos ante situaciones excepcionales, con recuperación o si ella.

Art. 10. **Productividad.**—Como contraprestación por las mejoras retributivas y de régimen de trabajo estipuladas en este Convenio y con el fin de que puedan ser soportadas por las Compañías del Grupo, los empleados asumen el compromiso de:

- Mantener un nivel de actividad que con las actuales plantillas de personal permitan asumir los volúmenes de trabajo previstos para este año.

Procurar la disminución de la tasa de absentismo registrada en 1978.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 11. **Tablas salariales.**—Los sueldos del personal de las Compañías que integran el Grupo, en todos sus centros de trabajo y para el personal afectado por este Convenio, expresados mensual y anualmente y con independencia de la participación en primas, serán los siguientes:

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
	Pesetas brutas	Pesetas brutas
Jefe Superior ... ..	53.520	802.800
Jefe de Sección ... ..	39.760	596.400
Titulados de más de un año ... ..	43.640	654.600
Titulados de menos de un año ... ..	39.760	596.400
Subjefe de Sección ... ..	37.970	569.550
Jefe de Negociado ... ..	38.190	542.850
Subjefe de Negociado ... ..	35.140	527.100
Oficiales de 1.ª ... ..	34.090	511.350
Oficiales de 2.ª ... ..	28.330	424.950
Auxiliares mayores de 18 años ... ..	23.480	352.200
Auxiliares menores de 18 años (un año de antigüedad) ... ..	19.400	291.000
Auxiliares menores de 18 años (menos de un año de antigüedad) ... ..	18.850	252.750
Aspirantes ... ..	16.330	244.950
Conserjes ... ..	28.640	429.600
Cobradores ... ..	25.910	388.650
Ordenanzas ... ..	23.480	352.200
Oficial oficios varios y Conductores ... ..	26.970	404.550
Limpiadoras ... ..	23.010	345.150

El cómputo anual comprende 15 pagas correspondientes a los doce meses naturales y a las extraordinarias de julio, octubre, y diciembre. Estas se percibirán con arreglo al último sueldo devengado. El derecho a cada una de ellas se genera anualmente y, por tanto, el personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural las cobrará en proporción al tiempo de servicio prestado.

Los emolumentos de las categorías de Auxiliares con edades comprendidas entre dieciocho y veintidós años desaparecen y sus titulares pasan a percibir los correspondientes a la categoría de veintitrés años. Los Auxiliares menores de dieciocho años, continuarán percibiendo los sueldos señalados en la tabla hasta alcanzar dicha edad; a partir de ese momento les corresponderá la remuneración asignada a los de veintitrés años. Con ello, y en su momento, quedarán unificadas todas las categorías de Auxiliares.

En lo sucesivo será considerado como aspirante el empleado, menor de dieciocho años que, en proceso de formación, realice —como iniciación a un ulterior cometido profesional, tareas elementales del grupo Subalterno o Administrativo tales como: Apertura de correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, recados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registros simples o cualesquiera otros que tengan carácter elemental o de iniciación.

Finalmente, las posibles categorías de Subjefe, no previstas en la tabla, tendrán como sueldo el de la media aritmética de los señalados para las categorías entre las cuales se encuentre la Subjefatura.

Art. 12. **Aumentos económicos por antigüedad en las categorías.**

a) Auxiliares: Percibirán haberes de Oficial de 2.ª cuando alcancen ocho años de antigüedad en la categoría y tengan más de veintitrés años de edad.

b) Personal Diplomado de Seguros (Oficiales de 2.ª): A los diez años de antigüedad en la categoría pasarán a cobrar los emolumentos correspondientes a la categoría de Oficial de 1.ª.

c) Oficiales de 2.ª: Al alcanzar los siete años de antigüedad en la categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia de sueldo entre ésta y la inmediata superior. Figurará como complemento personal y quedará absorbida en caso de ascender el empleado.

d) Personal Diplomado de Seguros (Oficiales de 1.ª): A los trece años de antigüedad en la categoría, pasarán a cobrar los emolumentos de Jefe de Negociado.

e) Oficiales de 1.ª: A los dieciséis años de antigüedad en la categoría percibirán los emolumentos correspondientes a Jefe de Negociado.

f) Subalternos, Ordenanzas y Cobradores: A los dieciséis años de antigüedad en la categoría pasarán a cobrar los emolumentos correspondientes a la categoría de Conserje.

Art. 13. **Antigüedad y permanencia.** Los empleados afectados por el Convenio, disfrutarán de un aumento por antigüedad y permanencia en la Empresa en la forma y condiciones que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo en vigor.

El aumento por antigüedad y permanencia se percibirá con efecto de primero de año, iniciándose el devengo de dicha antigüedad el primer mes de enero siguiente al ingreso en la Empresa.

El aumento por antigüedad, a efectos de la obligatoriedad del artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo, será del 2 por 100 de incremento por cada año de servicio y girará sobre el sueldo tabla de cada categoría.

Art. 14. **Pluses de Convenio.**—Durante la vigencia del Convenio regirán los siguientes pluses:

1. Plus de inspección: Disfrutará del mismo el personal de inspección que habitualmente realiza, fuera de la Compañía, su trabajo sin sujeción de horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen la gestión y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 60.000 pesetas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de residencia habitual o de 30.000 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de su residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzara anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad las Empresas deberán completar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

2. Plus de productividad: El fondo disponible para 1979 asciende a 11.500.000 pesetas. Su distribución, que afecta a todo el personal, con excepción de Jefes Superiores y Jefes de Sección, se llevará a cabo por el mismo sistema que venía rigiendo hasta el momento, con la salvedad de que en la valoración del personal intervendrá, además del Jefe del Servicio y División, el Jefe de Personal.

3. Plus de especialización: Se establece un plus a favor de los empleados de cualquier categoría (a excepción de Jefes

Superiores, Titulados y personal de Oficios Varios) que estén en posesión, de los certificados de estudios que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (profesores o Intendentes mercantiles), así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran, para el comienzo de los mismos, el Bachillerato Superior. En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados en Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros, siempre que el empleado trabaje en el ramo de su especialización, o haya cursado especialidad señalada por la Empresa, en cada momento, según sus necesidades.

El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización a los empleados que dominen uno o varios idiomas, en las siguientes condiciones:

a') Los empleados que demuestren, mediante pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo en los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b') Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad de mantener, con fluidez y corrección, conversaciones en uno o varios idiomas extranjeros o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas sin cómputo de la antigüedad y permanencia.

Todos los pluses de especialización que se establecen desde la a) a la d), ambas inclusive tienen carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo de modo que, si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

4. Plus de asistencia y puntualidad: Se establece un plus de 50 pesetas por cada día realmente trabajado que afectará a todas las categorías laborables obligadas a fichar, siempre que la entrada en los diversos centros de trabajo se efectúe hasta las horas previstas en el artículo 7.º de este Convenio como de entrada.

El período de vacaciones será considerado a estos efectos como días realmente trabajados.

Este plus será incompatible con el funcional de inspección.

5. Plus de incentivo a Jefaturas: Se establece un plus de 8.500 pesetas por cada uno de los doce meses naturales, a percibir por los Jefes de Sección, como complemento por cada una de las mensualidades citadas.

6. Quebranto de moneda: En concepto que quebranto de moneda, los Cajeros de Oficina Central percibirán la cantidad de 9.000 pesetas anuales.

Los Cobradores y Cajeros de las sucursales tendrán derecho a esta remuneración en la cuantía de 6.000 pesetas anuales.

Ambas retribuciones podrán ser fragmentadas mensualmente.

Art. 15. Participación en primas. La participación en las primas recaudadas en el ejercicio que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo, se fija en los porcentajes siguientes:

— Ramo de Vida y Enfermedad Voluntario: 0,50 por 100 de las primas recaudadas en el ejercicio en el Seguro Directo.

El apartado c) y resto del artículo 36 permanecen sin variación.

Art. 16. Compensación por Impuesto de Rendimiento por Trabajo Personal.—En compensación por el beneficio que suponía el contenido del artículo 35 del Reglamento de Régimen Interior del Grupo se acuerda: Que en tanto no recaiga Resolución definitiva en el Conflicto Colectivo planteado por la representación de los trabajadores, sobre si tal obligación de las Compañías debiera ser extensible a la nueva situación tributaria, las Em-

presas abonarán, a título individual y personal la cantidad equivalente a la deuda fiscal que, por aplicación de las extinguidas normas del Impues o por Rendimiento de Trabajo Personal correspondiera a cada empleado, teniendo en cuenta su situación de ingresos en 1978.

## CAPITULO IV

### Prestaciones asistenciales

Art. 17. Incapacidad laboral transitoria. A los enfermos o accidentados se les abonará durante los primeros veinticuatro meses de baja por enfermedad o accidente de trabajo la totalidad del salario.

Como normas complementarias para el disfrute de tal beneficio se acuerdan las siguientes:

— El empleado que por enfermedad o accidente se vea imposibilitado para acudir al trabajo, está obligado a dar parte al Departamento de Personal, dentro de las dos primeras horas de la jornada, comunicando tal imposibilidad y precisando el lugar y domicilio o local donde se halle, para ser visitado por el Médico de la Empresa o por persona que se designe.

— El empleado que no cumpla lo dispuesto anteriormente no podrá ser considerado como enfermo o accidentado y su falta al trabajo será considerada como ausencia no justificada.

— El empleado queda, igualmente, obligado a entregar, en caso de enfermedad o accidente, el correspondiente parte de baja, dentro del mismo día en que sea expedido por el facultativo de la Seguridad Social o Accidentes de Trabajo.

— Si al presentarse el Médico de la Empresa en el lugar que el enfermo o accidentado ha declarado hallarse no se encontrare en él y su ausencia no se justificara de forma indubitable, quedaría incurso en falta injustificada de asistencia al trabajo. En igual falta incurrirá el empleado que simule o prolongue una enfermedad o accidente o no aporte los partes que legitimen tal situación.

Ar. 18. Seguro de vida.—Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total y permanente, por los siguientes capitales y categorías:

— Jefes Superiores, Jefes de Sección y Titulados: 750.000 pesetas.

— Subjefes de Sección, Jefe Negociado, Subjefe de Negociado y Oficiales de 1.º: 500.000 pesetas.

— Oficiales de 2.º, Auxiliares, Subalternos, Oficios Varios y Conductores: 400.000 pesetas.

— Aspirantes: 100.000 pesetas.

Estas coberturas se garantizarán mediante contratación de una póliza.

La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan los setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente a su categoría, según la tabla anterior.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los familiares, además de su cónyuge:

1) Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de 1.º según tabla y nivel, que rija en cada momento.

2) Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente o impedidos completamente para el trabajo.

3) Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para el trabajo.

Art. 19. Jubilación.—De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá optar por la jubilación o se ésta decidida por la Empresa, con compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tabla más antigüedad, por 18 pagas. A estos efectos no se computará el 3 por 100 de antigüedad y permanencia acumulado, en su caso, desde 1 de enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el sueldo de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de enero de cada año.

Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará, además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo límite se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto la compensación establecida en el párrafo anterior.

Art. 20. *Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.* Las Empresas abonarán al personal jubilado o en situación de invalidez total o permanente, la cantidad de 10.000 pesetas el día 27 de junio, festividad de la Patrona del Seguro.

Art. 21. *Anticipos asistenciales.*—El personal fijo del Grupo podrá solicitar anticipos hasta un máximo de seis mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad contraídos por el propio empleado o por su cónyuge y ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante entregas que no podrán exceder, como máximo, del 10 por 100 de los ingresos líquidos mensuales. En caso de ser el propio interesado el que haya sufrido el accidente o la enfermedad, no podrá comenzar la amortización hasta que aquél se reintegre a su trabajo y perciba la totalidad de su sueldo y se dará por cancelado automáticamente en la cuantía que reste por amortizar, a la fecha de su jubilación o del fallecimiento del empleado que lo solicitó.

La petición de estos anticipos deberá hacerse a la Jefatura de Personal, acompañando dictamen médico que justifique la necesidad de la operación, tratamiento, etc., para cuyo pago se solicitan.

La Empresa podrá someter el caso al dictamen de otros médicos o denegar o reducir el anticipo cuando el nuevo dictamen no reconozca en todo o en parte, aquella necesidad.

Independientemente de los anticipos mencionados por causas de enfermedad o accidente, los empleados podrán solicitar a partir del día 16 de cada mes, por una sola vez dentro del mismo, y aunque no haya llegado el día señalado para el cobro, un anticipo a cuenta del trabajo realizado.

Art. 22. *Fondo social.* Durante el año 1979, las Compañías del Grupo mantienen el Fondo de 20 millones de pesetas en base a la siguiente distribución:

— Préstamos para vivienda: La cantidad destinada para la adquisición de viviendas será de quince millones de pesetas, de los cuales el 20 por 100, es decir, tres millones, gozarán de un período de amortización entre diez y quince años, devengando el interés básico que en cada momento fije el Banco de España.

El 80 por 100 restante (doce millones de pesetas) tendrá un período máximo de amortización de diez años y devengará el interés básico que en cada momento establezca el Banco de España, reducido en un punto.

Las cantidades máximas que en uno y otro caso se podrán conceder por empleado, como préstamo para la adquisición de vivienda, será de 500.000 pesetas.

— Otros préstamos: La cantidad asignada a este concepto será de cinco millones de pesetas y se destinará para reparación de viviendas, necesidades graves y urgentes y otros que, a juicio del Comité y representantes de la Empresa se consideren oportunos.

La cantidad máxima a conceder por empleado será de cien mil pesetas y deberá amortizarse en el período de cinco años, devengando el interés básico que fije el Banco de España.

Art. 23. *Bolsa de vacaciones.*—La Bolsa de vacaciones se hará efectiva durante la primera quincena del mes de agosto de cada año y consistirá en el 80 por 100 del salario tablas que disfrute el empleado en el mes inmediatamente anterior a dicho devengo. Tendrá derecho a percibir el importe íntegro correspondiente a dicha Bolsa todo el personal que forme parte de las plantillas de las Compañías que integran este Grupo, con las siguientes excepciones:

a) El personal de nuevo ingreso o que cese durante el transcurso del año percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

b) Los empleados en situación de Servicio Militar devengarán, como mínimo, el 50 por 100 de la cantidad que les correspondería de estar en activo.

Art. 24. *Agrupación cultural.*—La aportación anual a cargo de la Empresa se incrementará, durante el año 1979, en la proporción en su suban las cuotas de los asociados, con un límite máximo de 200.000 pesetas.

## CAPITULO V

### Ingresos y ascensos

Art. 25. *Período de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 26. *Ascensos a las categorías de 2.ª y de 1.ª* Se mantiene vigente el contenido de la Sección 3.ª del capítulo tercero del Reglamento de Régimen Interior, con excepción de

las disposiciones referentes a los Tribunales calificadoros de exámenes de aptitud para Oficial de 1.ª y de 2.ª. Estos se constituirán como sigue:

(Disposición común a ambas categorías).

Miembros:

a) Un Presidente designado por la Dirección General del Grupo.

b) Un Vocal designado por la Empresa.

c) Dos Vocales, de los cuales uno deberá tener la categoría de las plazas convocadas, designados por el Comité de Empresa. En el centro de trabajo donde no exista Comité serán designados los oficiales de 1.ª o de 2.ª más antiguos, respectivamente.

Los miembros de estos Tribunales calificarán con notas de uno a nueve puntos, precisándose un mínimo de cinco puntos, de media, para aprobar el ejercicio.

## CAPITULO VI

### Disposiciones varias

Art. 27. *Funciones y garantías de los Delegados del Personal y de los Miembros de los Comités.*—Respecto a estas funciones y garantías, se estará a lo legislado en cada momento, y en tanto no se dicten nuevas disposiciones, gozarán de las reconocidas a los Enlaces y Jurados.

Art. 28. *Uniformes.*—El artículo 61 de la Ordenanza de Trabajo se amplía en el sentido de que las Empresas, cada dos temporadas veraniegas, facilitarán prendas de verano, sustitutas del uniforme de invierno. Ambos tendrán siglas desprendibles.

Art. 29. *Dietas y gastos de locomoción.*—Las dietas y gastos de locomoción mínimos a que se refiere el párrafo 2.º del artículo 62 de la Ordenanza Laboral, se establecen de la forma siguiente:

— La cuantía de la dieta, cuando el empleado o Inspector pernocte fuera del lugar de su residencia habitual, no será inferior a 1.300 pesetas. Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual, la dieta será de 600 pesetas.

— En cuanto a gastos de locomoción, cuando el viaje se realice, de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o Inspector, el coste mínimo del viaje se calculará en base a ocho pesetas el kilómetro, sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa.

*Disposición transitoria.* Se prorroga, durante la vigencia de este Convenio, lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ordenanza de Trabajo y se complementa en el sentido de que un tercio, como mínimo, de la diferencia entre el número de empleados que resulte según los porcentajes fijados en el apartado b) de dicha disposición y el 100 por 100 del personal sujeto a baremo, deberá corresponder a Oficiales de segunda.

*Disposición adicional.* Se mantiene, excepcionalmente, el Complemento Especial de Convenio de 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondía a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1976. Este Complemento Especial figurará separadamente en los recibos de salarios y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las pagas extraordinarias y en las ordinarias.

17160

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 360 el guante de protección contra agresivos químicos, modelo «Labor», largos 27, 33 y 40 centímetros, presentado por la Empresa «IMPESA» («Ibérica de Materiales de Protección, S. A.»), de Zarátamo (Vizcaya).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante de protección contra agresivos químicos, modelo «Labor», largos 27, 33 y 40 centímetros, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«1.º Homologar el guante marca «Impsa», tipo «Labor», fabricado y presentado por la Empresa «Ibérica de Materiales de Protección, S. A.», IMPESA, con domicilio en Zarátamo (Vizcaya), barrio Arcocha, polígono industrial, s/n., como elemento de protección personal contra agresivos químicos, para clase A, tipo 1 y 2, y clase B, y en tallas de largos 27, 33 y 40 centímetros.

2.º Cada guante de dichos marca, clases, tipos y tallas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las