

cial de oficio; Ayudantes de cocina, comedor y cafetería, y pinches, que tendrán como misión la preparación y distribución de alimentos y limpieza del material utilizado, estando asimilados a la categoría de Ayudantes de oficio.

Al frente de este personal y como responsable del mismo podrá existir un Jefe de este servicio, que estará asimilado como mínimo a la categoría de Oficial de primera.

Personal de mantenimiento.—Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de oficio, pudiendo tener a su cargo para el desarrollo de su cometido ayudantes que estarán asimilados a la categoría de Ayudantes de oficio.

Al frente de este personal y como responsable del mismo podrá existir un Jefe de mantenimiento, que estará asimilado a la categoría de Oficial de primera.

Jardinero.—Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

Estará asimilado a la categoría de Ayudante de oficio. Vigilante y Guarda jurado.—Se responsabilizará del orden y de la seguridad de las instalaciones, dando cuenta a sus superiores de cualquier anomalía que se pueda detectar.

Estará asimilado a la categoría de Ordenanza. Personal de limpieza.—Será el encargado de la limpieza y aseo de las distintas dependencias del Centro, bajo la dependencia de la persona que la Empresa designe.

Estará asimilado a la categoría de Limpiadora. Al frente de este personal podrá existir un superior de limpieza, que estará asimilado a la categoría de Oficial de oficio.

Disposición común a todo el personal definido.—El personal comprendido en el presente anexo sólo podrá realizar aquellas funciones para las que se encuentre facultado con arreglo a su titulación o formación específica.

Normas y condiciones comunes de integración

A partir del 1 de enero de 1980, fecha en que comenzará a surtir efectos la integración del personal sanitario de las Mutuas Patronales de Accidentes del Trabajo comprendido en el presente anexo, todo el personal de las citadas Entidades, sin excepción, quedará obligatoriamente comprendido en la vigente Ordenanza Laboral y Convenio para las Empresas de Seguros y Capitalización, fuere cual fuere la Ordenanza, Reglamentación, Convenio, etc., por el que se estuviesen rigiendo hasta dicha fecha.

A todo el personal afectado por esta integración le serán respetadas las condiciones económicas que, por encima de las establecidas en este anexo, pudieran venir disfrutando, valoradas en su conjunto y cómputo anual, y siempre proporcionalmente al horario de trabajo.

El personal sanitario comprendido en el presente anexo que quede integrado en la Ordenanza Laboral y Convenio para las Empresas de Seguros y Capitalización, mantendrá la jornada legal que tuviera establecida en el momento de la integración, si bien se le incrementarán proporcionalmente los salarios de Convenio a la jornada efectivamente trabajada.

17088 RESOLUCION de 19 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para Empresas del Grupo Asegurador «Mapfre».

Visto el texto del Convenio Colectivo para Empresas del Grupo Asegurador «Mapfre», recibido en esta Dirección General, con fecha 23 de abril de 1980, y completado el 12 de junio actual, suscrito por las representaciones de trabajadores y Empresas el día 18 de abril de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DEL GRUPO ASEGURADOR «MAPFRE»

Que se establece entre las representaciones empresarial y de los trabajadores de las siguientes Entidades del Grupo «Mapfre»:

- «Mapfre, Mutualidad de Seguros».
- «Mapfre, Industrial, S. A.».
- «Mapfre, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «Mapfre, Servicios de Caución, S. A.».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio se formaliza de conformidad con la legislación vigente y con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorar el nivel de vida de los empleados en todos los órdenes y las relaciones socio-laborales dentro del marco de la Empresa, así como incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español y afectarán a la totalidad de los empleados que integran las plantillas de:

- «Mapfre, Mutualidad de Seguros».
- «Mapfre, Industrial, S. A.».
- «Mapfre, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «Mapfre, Servicios de Caución, S. A.».

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

a) El personal de alta dirección y otros directivos cuyas relaciones laborales se consideren de carácter especial por disposiciones legales.

b) Los miembros del Consejo Directivo o del Consejo de Administración cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero.

c) Los Agentes de Seguros, sea cual fuere su denominación, sujetos a la legislación sobre Producción de Seguros Privados, así como los empleados que estén a su servicio.

Art. 3.º *Efecto y duración*.—El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero de 1980.

Su duración se fija en un año, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Prórroga*.—Transcurrida su vigencia inicial, este Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, si no se denuncia en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación y absorción de mejoras*. Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensadas con las mejoras, retribuciones y condiciones que viniere satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su causa, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, dichas condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbibles por cualesquiera otras que, por disposición legal, Convenio, contrato, pacto o concesión, puedan establecerse en el futuro.

Art. 6.º *Comisión mixta*.—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se creará una Comisión Mixta, en el plazo de treinta días a partir de la fecha de su firma. Se integrará por tres representantes de la Empresa, designados por la Dirección, y tres representantes de los empleados, miembros de la Comisión de Negociación. Actuarán como Presidente y Secretario, los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión, se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos, cuatro de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por simple mayoría, pudiendo en este caso hacerse constar en el acta los correspondientes votos particulares.

La Comisión Mixta entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurídico-laborales que correspondan.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

TITULO I.—TIEMPO DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y OTRAS NORMAS

Art. 7.º *Tiempo de trabajo*.—La totalidad de las condiciones contenidas en este Convenio están establecidas en base a un tiempo de trabajo anual de mil setecientas cincuenta y una horas treinta minutos.

No obstante, se respetarán los horarios con un tiempo inferior al señalado en el apartado anterior, si se hubieran pactado, convenido o establecido por norma de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En cada Centro de Trabajo podrá acordarse el horario que mejor se acomode a sus particulares circunstancias, manteniendo el número de horas señalado en el párrafo primero de este artículo. Este acuerdo, en su caso, se establecerá entre la Empresa y los trabajadores, a través de sus Delegados de Personal o del Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta las exigencias de organización de un Grupo Asegurador (mecanización, programación, etc.), la Dirección podrá establecer turnos de trabajo distintos de los vigentes, respetándose el tiempo anual de trabajo reseñado. A tales turnos quedarán adscritos con carácter voluntario los empleados

actuales y obligatoriamente el personal de nuevo ingreso, cuando así se pacte en sus condiciones de trabajo.

Art. 8.º *Reglamento de régimen interior.*—En el plazo de seis meses, a partir de la aprobación de este Convenio, las partes se comprometen a redactar un Reglamento de Régimen Interior, que entrará en vigor a los treinta días de su aprobación por el Organismo laboral competente.

Art. 9.º *Traslados.*—La movilidad funcional en la propia Empresa o entre las Empresas afectadas por este Convenio, podrá realizarse siempre que no implique un cambio de residencia del interesado.

Los cambios de puesto de trabajo que exijan cambio de residencia, deberán ser adoptados por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Los gastos de traslado que se originen serán compensados por la Empresa.

Art. 10. *Revisión de categorías y provisión de vacantes:*

1. El empleado que, por un período superior a seis meses, realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, podrá reclamar ante la Dirección la clasificación profesional adecuada.

La Dirección, previo informe del Jefe inmediato del reclamante y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, resolverá sobre la petición en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la fecha de recepción del informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La resolución denegatoria de la solicitud expondrá las razones de la decisión adoptada.

2. La Empresa comunicará a todo el personal las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, antes de proceder a su adjudicación.

Las condiciones y requisitos para poder optar a los mismos se regularán en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 11. *Formación profesional.*—«Mapfre» dedicará una atención especial a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto, el Departamento de Formación promoverá y organizará, en función de las necesidades de «Mapfre», cursillos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo, cuando se considere conveniente, podrá ampliarse la labor formativa en el extranjero, mediante los oportunos viajes de estudios.

TITULO II.—CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12. *Retribuciones.*—Se establece, para 1980, una elevación salarial del 17 por 100 sobre los haberes brutos correspondientes a las nóminas de 1979.

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, al 30 de junio de 1980, superase el 7,25 por 100, una vez deducida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial respecto al exceso sobre el citado índice de 7,25 por 100. Esta revisión se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980.

Art. 13. *Antigüedad y permanencia.*—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 32 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de mayo de 1970), con exclusión del último párrafo. En consecuencia, los devengos por antigüedad que se disfruten en el momento de la jubilación serán computables en su totalidad, a efectos de señalar el importe de la pensión de jubilación que se regula en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 14. *Servicio militar:*

1. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la citada Ordenanza Laboral, ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo 6.º respecto al complemento del sueldo por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al Servicio Militar, al 20 por 100 con límite máximo del 100 por 100 de su retribución salarial en activo.

2. Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo, compatible con las obligaciones militares, en la plaza donde esté destinado. En tal caso, percibirá la parte proporcional del sueldo correspondiente a las horas trabajadas.

Art. 15. *Puntualidad.*—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12, apartado número 3, del Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización suscrito el 28 de febrero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 20 de junio) estableciéndose en 80 pesetas el plus diario de puntualidad y asistencia.

CAPITULO III

Beneficios sociales y previsión

Art. 16. *Premios por permanencia en el servicio a la Empresa.*—Todos los empleados, cualquiera que sea su categoría, al cumplir veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, percibirán un premio equivalente al importe de una mensualidad del sueldo que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Al cumplirse cada quinquenio posterior de antigüedad, percibirán, por el mismo concepto, el importe equivalente al 25 por 100 de la mensualidad del sueldo que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Art. 17. *Seguro de vida y bonificaciones en otros seguros:*

1. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del citado Convenio Interprovincial, estableciéndose como capital base ase-

gurado para todas las categorías la cantidad de 1.400.000 pesetas, con un incremento del 20 por 100 por carga familiar.

En enero de cada año el capital base indicado se aumentará en el mismo porcentaje de elevación experimentado por el Índice de Precios de Consumo al 31 de diciembre del año anterior.

2. Se establece una bonificación especial para los empleados sobre las primas de los seguros contratados con la Empresa. Los porcentajes de bonificación correspondientes a cada ramo de Seguro se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 18. *Subvenciones para estudios de empleados:*

1. Se establecen unas subvenciones para los estudios que cursen los empleados, cuyas cuantías serán las siguientes:

a) Hasta COU o Formación Profesional tercer grado:

— 75 por 100 del importe de las matriculas.

— 75 por 100 del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).

— 75 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 23.000 pesetas anuales.

b) Estudios medios o superiores relacionados con la actividad de la Empresa:

— 75 por 100 del importe de las matriculas.

— 75 por 100 del importe de los libros de texto (dos libros por asignatura).

— 75 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 23.000 pesetas anuales.

c) Estudios medios o superiores no relacionados con la actividad de la Empresa.—En caso de concederse la subvención, su importe será:

— 50 por 100 del importe de las matriculas.

— 50 por 100 del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).

— 50 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 11.500 pesetas anuales.

La concesión de estas subvenciones se efectuará por la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes estudiarán y resolverán cada caso individualmente.

2. No se concederá la subvención correspondiente cuando se solicite para la repetición de matrícula de asignaturas o cursos que se hayan suspendido en convocatorias anteriores.

3. Quedan excluidos de la percepción de estas subvenciones los empleados que tengan una retribución anual, por ingresos totales, superior a 1.250.000 pesetas.

Art. 19. *Ayuda para estudios de hijos de empleados:*

1. Se establece un plus de ayuda para estudios de los hijos de empleados, consistente en el total importe de las matriculas y pagos mensuales correspondientes a la enseñanza reglada (se excluyen por tanto las asignaturas y actividades de carácter complementario), con las cuantías anuales máximas siguientes:

a) Para Guarderías infantiles, 15.000 pesetas.

b) En la enseñanza Preescolar y EGB (1.ª etapa), 15.000 pesetas.

c) EGB (2.ª etapa), BUP y Formación Profesional 1.º y 2.º grados y COU, 20.000 pesetas.

d) En la enseñanza Universitaria, 20.000 pesetas.

e) Para la Enseñanza Especial se determinará en cada caso la cuantía correspondiente.

2. La Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán individualmente aquellas peticiones en las que puedan concurrir circunstancias especiales, como ausencia de Facultad o Escuela, cupos de plaza cubiertos, incompatibilidades de horario y otros similares.

3. Quedan excluidos de la percepción de esta ayuda escolar todos aquellos empleados que tengan categoría laboral de Director, tanto de la Organización Central como de la Territorial.

Art. 20. *Navidad y Reyes.*—Con motivo de estas fiestas, la Empresa abonará a cada empleado las siguientes cantidades:

a) 3.000 pesetas para la adquisición de obsequios propios de las fechas de Navidad.

b) 500 pesetas por cada hijo menor de quince años, para regalos propios de la festividad de los Reyes Magos.

Art. 21. *Préstamos para atención de gastos extraordinarios:*

1. Sin perjuicio de la aplicación del régimen de anticipo sin interés, regulado en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo ya citada, la Empresa creará un fondo económico para la atención de los gastos que los empleados tengan que sufragar para atenciones de diversa índole no específicas de los restantes fondos.

Dicho fondo se regirá por las siguientes normas:

- a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 2.000.000 de pesetas.
- b) La cantidad máxima a conceder por empleado será de 100.000 pesetas.
- c) Las cantidades prestadas devengarán el interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.
- d) Para la amortización de préstamos, se establece la cuantía mínima de 5.000 pesetas mensuales y un período máximo de dieciocho meses.
- e) La petición del préstamo, debidamente razonada, se remitirá a la Dirección, que la examinará con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, aprobándola si procediera.
- f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa.
- g) Los empleados que hayan obtenido un préstamo no podrán solicitar otro nuevo hasta que transcurra el plazo de dos años a contar desde la fecha de cancelación del préstamo anterior.

Art. 22. Fondo de ayuda a empleados.—El fondo económico para ayuda a empleados existente en la actualidad, se incrementará en 1980 con el importe equivalente al 0,5 por 100 del aumento de las primas netas cobradas en 1979 respecto al año 1978.

El funcionamiento de este fondo se regulará en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 23. Préstamos para viviendas.—La Empresa constituirá un fondo económico destinado a sus empleados, a fin de atender las solicitudes de préstamos para la adquisición de viviendas.

Dicho fondo se regirá por las siguientes normas:

- a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 13.000.000 de pesetas.
- b) La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y será destinada exclusivamente a su uso propio y residencia fija.
- c) Las cantidades máximas que se podrán conceder en préstamos serán de:
 - 500.000 pesetas, si se trata de la primera vivienda.
 - 400.000 pesetas, para cambio de vivienda.
- d) El importe que exceda de 300.000 pesetas sobre la cantidad prestada, devengará el interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.
- e) Para la amortización del préstamo se establece la cuantía mínima de 8.000 pesetas mensuales y un plazo máximo de cinco años.
- f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la Empresa.

Art. 24. Nupcialidad y natalidad.—Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, la Empresa abonará las siguientes cantidades:

- 8.000 pesetas, por nupcialidad.
- 4.000 pesetas, por el nacimiento de cada hijo.

Art. 25. Previsión sanitaria.—La Empresa proporcionará, a su cargo, un chequeo médico anual, obligatorio para todos los empleados.

Art. 26. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente:

1. En caso de enfermedad o de accidente del empleado, la Empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que perciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo en nómina que le correspondería en servicio activo.

2. La Empresa podrá establecer el control médico que estime conveniente, sobre los empleados en situación de incapacidad laboral transitoria. El abuso o simulación de esta situación podrá determinar la suspensión del derecho a percibir estas prestaciones complementarias. Para ello será preceptiva la previa comunicación de tales hechos al Comité de Empresa o Delegado de Personal, que emitirá el oportuno informe si lo estima procedente.

3. Si el empleado en situación de incapacidad laboral transitoria incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho de percibir las prestaciones complementarias a cargo de la Empresa.

4. Si la situación de incapacidad, por enfermedad o accidente, se prolongara más de treinta días y afectara a Inspectores Comerciales o a Peritos, con antigüedad mínima en la Empresa de un año, percibirán además mensualmente el 60 por 100 de los ingresos medios mensuales obtenidos por rappelos y asignaciones en los últimos veinticuatro meses.

Esta prestación se percibirá con cargo al fondo para ayuda de empleados que se establece en el artículo 22.

Art. 27. Jubilación.—Será de aplicación lo establecido en el artículo 18 del citado Convenio Interprovincial de 1979 a los

efectos de jubilación de los empleados, excepto en lo que se refiere a los devengos por antigüedad y permanencia, que se computarán en su totalidad en base al 3 por 100.

Art. 28. Fondo de pensiones.—Se establece un fondo de pensiones para todos los empleados, siendo por cuenta de la Empresa el importe de las primas correspondientes a las primeras 500.000 pesetas de capital asegurado.

Art. 29. Vacaciones:

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de veintiún días laborables consecutivos, no computándose los sábados a tales efectos.

De común acuerdo entre trabajador y Empresa, se podrá fraccionar el período total de las vacaciones en dos o más períodos para su disfrute.

2. El personal de nuevo ingreso quedará sujeto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre el número de días de vacaciones a que tenga derecho.

3. El período de disfrute ordinario de vacaciones se establece entre el 1 de julio y 30 de septiembre de cada año, debiendo quedar atendidas, en todo momento, las necesidades del servicio.

4. Los empleados podrán solicitar como período vacacional los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, que serán deducibles del período ordinario de vacaciones señalado en el apartado 1 de este artículo o recuperables dentro de los sesenta días naturales siguientes y en las fechas que se acuerden con la Dirección.

En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada Oficina o Departamento.

5. Se considerará no laborable el día 24 de diciembre.

6. En el año 1980, cada Centro de Trabajo trasladará la festividad del día 12 de octubre al día laborable que se fije de común acuerdo con la Dirección.

7. Cuando una fiesta local coincida en su celebración con día no laborable, se trasladará al día laborable que se determine de común acuerdo con la Dirección.

A tales efectos, el máximo de fiestas locales computables será de dos.

Art. 30. Permiso:

1. Los empleados podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hermanos, consanguíneos o afines del empleado:

- Hasta tres días, si residen en la misma población.
- Hasta cinco días, si el suceso se produce en población distinta a la de residencia del empleado.

b) Por matrimonio del empleado: quince días ininterrumpidos.

c) Por alumbramiento de la esposa del empleado: dos días naturales, que serán ampliables a tres en caso de parto distócico.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: uno o dos días según se produzcan dentro de la misma población o a otra distinta, respectivamente.

e) Por la celebración de exámenes oficiales: un máximo anual de diez días.

2. La Empresa concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.

3. Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una interrupción de una hora dentro de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 31. Excedencias.—Será de aplicación lo dispuesto en el apartado e) del artículo 41 de la citada Ordenanza de Trabajo, sobre los derechos a excedencia de los empleados, pero reduciéndose a un año el período de antigüedad cumplida para que pueda solicitarse la primera excedencia.

CAPITULO V

Representación de los empleados en la Empresa y reuniones de los empleados en asamblea

Art. 32. En lo no previsto y regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» del 14) sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa.

Art. 33. Organos de representación:

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo.—En cada Centro de Trabajo se establecerá la representación de los empleados de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del Centro de Trabajo consta de seis a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de más de 30 y menos de 50 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de Centro de Trabajo. Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el Centro de Trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; y con nueve miembros, si tiene de 101 a 250 empleados.

d) En los Centros de Trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas de éstos se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiere en la Dirección Provincial a que pertenezca el Centro de Trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Subcentral.

2. Compromisarios de las Subcentrales y de las provincias autónomas.—Atendiendo a la estructura y organización territorial de «Mapfre», se establece la forma de elección y función específica de los Compromisarios de la siguiente manera:

a) En cada Subcentral o provincia autónoma se elegirá un Compromisario por cada 33 empleados (o fracción igual o superior a 16) de su plantilla.

El número de Compromisarios no podrá ser inferior a dos por Subcentral o a uno por provincia autónoma.

b) La elección de los Compromisarios se efectuará mediante designación directa y secreta, pudiendo ser electores y elegibles todos los empleados fijos del área territorial correspondiente.

c) La función de los Compromisarios se limitará exclusivamente a participar en la elección de los miembros que integrarán el Comité Intercentros.

3. Comité Intercentros.—El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio, con las funciones que expresamente se les asigne, constituyéndose de la siguiente forma:

a) La elección de los miembros de este Comité se efectuará por los Compromisarios designados en las Subcentrales y Provincias Autónomas, dentro de la zona que les corresponda y por el número de miembros que se señala en el cuadro siguiente:

Número de zona	Subcentrales y provincias autónomas que comprende	Número de miembros del Comité intercentros que elige
1	Galicia, Asturias y Castilla	1
2	Norte y Norcentro	1
3	Cataluña	1
4	Centro y oficinas centrales	3
5	Aragón, Levante y Sureste	1
6	Andalucía, Extremadura y Canarias.	2
Total		9

b) El número máximo de miembros que integran este Comité, será de nueve.

c) Serán elegibles y electores, exclusivamente, los Compromisarios de las Subcentrales y provincias autónomas.

Art. 34. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación:

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo.—Estos órganos de representación tendrán las siguientes competencias, funciones y derechos:

- a) Recibir la información, que les será facilitada semestralmente, sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción, así como también sobre la evolución general del sector de Seguros.
- b) Ser informados de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves y muy graves. El órgano de representación correspondiente podrá emitir informe no vinculante sobre la sanción impuesta.
- c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general. Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.
- La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.
- d) Convocar las Asambleas de empleados reguladas en el artículo 35 de este Convenio.
- e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.
- f) Corresponderá también a estos órganos de representación, a solicitud de la Empresa, el estudio y la oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.
- g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo dispon-

drán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para ese único uso si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán, para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas y cada miembro de los Comités de Centro de Trabajo de un tiempo máximo de veinte horas mensuales.

2. Compromisarios de las Subcentrales y de las provincias autónomas.—La única y específica función de estos Compromisarios será la de participar en la elección de los miembros del Comité Intercentros.

Su participación será como electores y como elegibles.

3. Comité Intercentros.—Este órgano de representación de todos los empleados afectados por este Convenio, tendrá las siguientes competencias y funciones:

- a) Conocer y disponer, anualmente, de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las Asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.
- b) Asistir a la Asamblea general anual.
- c) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.
- d) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de las Entidades afectadas. La Empresa deberá informar de ello al Comité con carácter previo a su ejecución.
- e) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre Formación Profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

Art. 35. Asambleas de empleados:

- 1. Los empleados tendrán derecho a reunirse en Asamblea en cada Centro de Trabajo. La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o por un número de empleados no inferior al 33 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo.
- 2. La Asamblea será presidida por sus convocantes, quienes serán responsables de su normal desarrollo, así como de que no asistan personas no pertenecientes a la Empresa.
- 3. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de la jornada laboral, salvo acuerdo con la Empresa.
- 4. En cualquier caso, la convocatoria, con el orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera.—En el plazo más breve posible la Empresa remitirá a los empleados que corresponda sus condiciones particulares sobre dietas, percepciones por utilización de automóvil propios, gastos de viaje, rappelés, gratificaciones por peritación o cualesquiera otros devengos que tengan derecho a percibir.
- Segunda.—Se creará una Comisión para el estudio y desarrollo de un plan concreto de clasificación de categorías por funciones con criterios objetivos, aplicables a las necesidades de «Mapfre».

Tercera.—Serán de aplicación, para lo no previsto en el articulado del presente Convenio, el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial y Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización vigentes, así como las demás disposiciones laborales de pertinente aplicación.

Cuarta.—Ambas partes acuerdan expresamente que las normas establecidas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. En consecuencia, si por alguna disposición legal o norma de obligado cumplimiento se variase cualquiera de las condiciones estipuladas, ello originaría la revisión automática del Convenio, salvo que por las partes firmantes se conviniera su continuación, sin perjuicio de introducir las modificaciones exigidas por Ley.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en su articulado.

Dado en Madrid a 18 de abril de 1980.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial 1980
(Retribuciones brutas anuales)

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Jefe Asesoría Jurídica	1.174.425	—	1.174.425
Abogado	1.021.230	—	1.021.230
Jefe superior	888.030	—	888.030

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Titulado + un año	724.005	117.300	841.305
Titulado — un año	659.655	124.200	783.855
Jefe de Sección	668.160	118.680	786.840
Subjefe de Sección	640.530	120.060	760.590
Jefe de Negociado	612.900	122.820	735.720
Subjefe de Negociado	589.275	110.988	700.263
Oficia. de primera	565.635	105.576	671.211
Inspector	565.635	—	565.635
Oficial de segunda	470.115	107.796	577.911
Auxiliar	391.575	123.852	515.427
Aspirante	272.400	55.656	328.056
Conserje	475.140	104.748	579.888
Cobrador	429.855	121.860	551.715
Ordenanza	391.575	123.852	515.427
Ayudante Técnico Sanitario ...	565.635	102.964	668.619
Oficial de oficio y Conductor.	447.465	99.096	546.561
Limpiadora	391.575	89.352	480.927
Ayudante de oficio	391.575	123.852	515.427

— Las retribuciones correspondientes a «Sueldo base» se percibirán distribuidas en 15 pagas: 12 mensualidades y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en julio, octubre y diciembre.

— Las cantidades correspondientes al «Plus Convenio» se percibirán distribuidas en 12 pagas mensuales.

17089 *RESOLUCION de 20 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de tierra, recibido en esta Dirección General con fecha 3 de junio de 1980, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal el día 30 de mayo de 1980, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 20 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de Tierra.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA TRASATLÁNTICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SU PERSONAL DE TIERRA

TÍTULO PRIMERO

De las relaciones laborales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo Sindical tiene ámbito de Empresa y afecta a la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y al personal de su plantilla comprendido en la Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de tierra de la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», quedando excluido de éste el personal incluido en el artículo 2.º, punto a), del Estatuto de los Trabajadores: «La del personal de alta Dirección no incluido en el artículo 1.º, 3, c)».

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Entrará en vigor el presente Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 1980 (cualquiera que sea la fecha de su homologación) y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1980.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal.

Art. 4.º *Prórroga y denuncias.*—El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes. La denuncia de las cláusulas aquí pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses ni superior a cinco respecto a la fecha de vencimiento señalado en el artículo anterior o respecto a cualquiera de sus prórrogas.

A todos los efectos, este Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos desechando el resto, sino que habrá de ser observado y considerado en su totalidad.

Art. 5.º *Mejoras del Convenio.*—Aun cuando ambas partes afirmen su voluntad de aplicar este Convenio en todos sus efectos, sin embargo, ambas partes manifiestan también su deseo de que las cláusulas y condiciones que se pacten con ámbito superior al de Empresa sean las que regulen efectivamente las relaciones de trabajo, siempre que las mismas sean superiores a las pactadas en el presente Convenio, a cuyo fin se establecen las siguientes normas:

a) Si una vez vigente el presente Convenio entrara en vigor Convenio de ámbito superior aplicable a las relaciones de trabajo del personal comprendido en la Ordenanza de Trabajo de las Empresas Navieras de 1 de junio de 1969, que establezca condiciones, en su cómputo anual y general, más favorables para los trabajadores, estas condiciones serán de aplicación inmediata.

b) Caso de que las condiciones antes expresadas tengan un alcance económico que superen en su cómputo anual y general al presente Convenio, la Empresa afectada por el mismo se compromete a remunerar conforme a las mismas con efectos retroactivos desde la entrada en vigor del Convenio superior.

c) Si por disposición normativa de alcance general se establecen mejores condiciones, en su cómputo anual y general, de las establecidas en este Convenio o actualmente vigentes por otra fuente, las mismas se incorporarán a la regulación de las relaciones laborales a partir de su vigencia legal.

Art. 6.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y nueve (39) horas semanales en su cómputo anual.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, inclusive, la jornada será intensiva de treinta y cinco (35) horas semanales.

La jornada será como hasta ahora de lunes a viernes, entre las ocho y las diecinueve horas, según las necesidades de la Empresa.

Los derechos adquiridos tales como la jornada intensiva o continuada, cualquiera otra que vengan disfrutando los trabajadores, no podrán en ningún caso ser alteradas sin acuerdo previo entre los trabajadores y la Empresa.

Cualquier prestación por parte del personal fuera del horario semanal convenido será considerado, a todos los efectos, como horas extraordinarias que se devengarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 7.º *Premios de antigüedad.*—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los trienios para todos los grupos profesionales consistirán en el 6 por 100 del salario base de este Convenio, con el límite establecido por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio.

Para el cómputo de antigüedad, a los efectos de los aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que haya percibido remuneración, bien sea por servicios prestados, vacaciones, enfermedades, licencias, accidentes de trabajo, etc., salvo excedencias voluntarias.

Art. 8.º *Gratificaciones especiales.*—Si con posterioridad a su ingreso en la Empresa y por necesidades de trabajo le son necesarias al trabajador poseser responsabilidades, tales como conocimiento de idiomas, tener poderes o firma de documentación trascendente que surta efectos fuera de la Empresa, se percibirán las siguientes gratificaciones para todas las categorías:

Por idioma, 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Por poderes, 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Por firma, 1.000 pesetas por quince mensualidades.

Cajeros y Cobradores (de exclusiva dedicación), 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Trabajadores que realicen funciones de Caja sin plena dedicación, 1.000 pesetas por quince mensualidades.

Art. 9.º *Ascensos.*—Los Auxiliares que lleven seis años de servicio en la categoría ascenderán automáticamente a la de Oficiales, los Oficiales que lleven dieciséis años en la categoría ascenderán automáticamente a la de Jefe de Negociado.

No obstante, en caso de no existir vacantes en la plantilla, percibirán el 75 por 100 del sueldo entre Oficial y Jefe de Negociado, hasta tanto no se consolide el ascenso.

Se mantienen los turnos de antigüedad y elección para ascensos de Oficiales a Jefes de Negociado. Cuando corresponda cubrir una plaza por antigüedad, se ofrecerá el puesto a cubrir en el centro correspondiente al más antiguo en el escalafón. Para ejercer su derecho dispondrá de un plazo máximo de quince días, y transcurrido éste sin ejercitarlo, se entenderá agotado el turno de antigüedad, pudiendo cubrirse libremente dicho puesto.

Ello no implica pérdida de posición en el escalafón a los efectos de ulteriores ascensos en sucesivas vacantes por antigüedad.

Los trabajadores cualificados en la plantilla de la Empresa en la categoría de grado medio que lleven dieciséis años en la misma pasarán a percibir el 75 por 100 del sueldo entre grado medio y titulado superior.