

- 1.º Quince días en caso de matrimonio.
- 2.º Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el empleado necesite efectuar desplazamientos fuera del distrito al que pertenezca la Notaría, el plazo será de cinco días.
- 3.º Dos días por traslado del domicilio habitual.
- 4.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Notario pasar al empleado afectado a las situaciones de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el empleado por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización o remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.
- 5.º Para realizar funciones sindicales o de representación de los empleados en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 6.º Por el tiempo legal en los casos de lactancia de la empleada, con los derechos económicos o de otro orden que para estos casos establezcan las disposiciones aplicables.
- 7.º Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Durante la vigencia de los acuerdos contenidos en el presente documento, actuarán de Comisión de Vigilancia y Seguimiento de los mismos, los miembros integrantes de la Comisión Delegada para asuntos Laborales del ilustre Colegio Notarial de Valladolid y los de la Junta Directiva de la Asociación de Empleados, en número de cinco por cada parte o las personas que en su sustitución designen las mismas.

Segunda.—En tanto no se determine por disposición de carácter general las nuevas aportaciones a la Mutualidad de Empleados de Notarías, continuarán satisfaciéndose éstas en la misma cuantía que lo fueron durante el año 1980.

El presente acuerdo se extiende y firma por duplicado en la sede del ilustre Colegio Notarial de Valladolid el día 31 de marzo de 1981, por todos los señores indicados en el preámbulo.

18211

RESOLUCION de 19 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para el Grupo Reasegurador Generali.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial del Grupo Reasegurador Generali, Assicurazioni Generali, Caja de Previsión y Socorro y Covadonga, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de mayo de 1981 y completada la documentación el 19 de junio de 1981, suscrito por la representación de la Empresa y la de los trabajadores el día 11 de mayo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 19 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO GENERALI

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías Assicurazioni Generali, Caja de Previsión y Socorro y Covadonga, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de mayo de 1970 y 1.3, c), y 2.1, A), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1981 y tendrá validez hasta el 31 de diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, del que se enviará copia a la autoridad laboral competente.

Art. 4.º *Absorción.*—Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por disposición legal, Convenio u Ordenanza pudieran establecerse.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*—La jornada diaria de trabajo será de siete treinta a quince horas y de lunes a viernes.

Diariamente se establece un período de veinte minutos para desayunar en los locales que la Empresa habilite al efecto.

En cada sede, en la reunión ordinaria siguiente a la publicación del calendario laboral oficial, los representantes de los trabajadores y de la Empresa podrán acordar modificaciones al mismo. En caso de que no exista acuerdo, se aplicará el calendario oficial. Una vez establecido el calendario anual se considerará inalterable.

Art. 6.º *Vacaciones.*—El personal afectado por la Ordenanza Laboral, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará, dentro del mismo, de treinta días naturales de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier época del año.

Siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, los empleados podrán solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones hasta un máximo de tres períodos, sin limitación de días, salvo que alguno de estos períodos de fraccionamiento de vacaciones se soliciten para disfrutarlos dentro de los meses de julio y agosto, en los cuales los períodos de vacaciones no podrán ser inferiores a siete días consecutivos.

A efectos de los fraccionamientos de vacaciones que se mencionan en el párrafo anterior no se computarán como períodos los de un sólo día que, a cuenta de vacaciones, se soliciten para atender compromisos particulares, siempre y cuando estas solicitudes estén debidamente justificadas y no afecten a los meses de julio y agosto, en los que, en cualquier caso, no podrán solicitarse vacaciones por períodos inferiores a siete días consecutivos.

Para todo lo no previsto en los párrafos anteriores se atenderá a cuanto se establece en el artículo 40 de la Ordenanza en relación con las vacaciones.

El personal con menos de un año de servicio disfrutará su período de vacaciones en proporción a los meses transcurridos desde su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Art. 7.º *Licencias y excedencias.*

Licencias: La Empresa concederá las licencias que se soliciten con arreglo a las condiciones y duración siguientes:

- Por matrimonio del empleado: Quince días naturales.
- Por nacimiento de hijos del empleado: Tres días naturales.
- Por enfermedad grave u operación quirúrgica de las personas enumeradas en el apartado c) del artículo 41 de la Ordenanza: Cuatro días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes, consanguíneos o afines en primer grado: Cinco días naturales.
- Por fallecimiento de otros ascendientes y descendientes y colaterales hasta segundo grado, consanguíneos o afines: Tres días naturales, ampliables a cinco por razón de distancia.
- Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si conviven con el empleado y están a su cargo.

Las causas de la licencia deberán ser justificadas documentalmente ante la Jefatura de Personal, con la antelación suficiente en los casos que ello sea posible. En todo caso, la referida justificación, con arreglo al criterio de cada supuesto por el Jefe de Personal, será exigible al término de la licencia.

La licencia concedida por razón de matrimonio sólo será acumulable a un período reglamentario de vacaciones correspondiente como máximo al 50 por 100 del total.

Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora de algún familiar en primer grado que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la Dirección, a través de la Jefatura de Personal. En la resolución de concesión de la licencia, en su caso, se determinará si es con abono o pérdida de retribución, duración y demás condiciones.

Excedencias: Además de lo que establezca la legislación en cada momento, los empleados con cinco años de antigüedad cumplidos en la Empresa podrán solicitar y obtener excedencias por período no inferiores a seis meses ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el empleado la solicita por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 8.º *Remuneraciones.*—La cantidad global que se distribuirá entre todos los trabajadores acogidos al presente Convenio será la resultante de incrementar el salario anual según tablas 1980 de cada trabajador en un 13 por 100, más 40.305 pesetas, también anuales.

La cantidad resultante de esta operación se distribuirá de la siguiente manera:

A) Tabla salarial Convenio:

Será la acordada en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización de 1981:

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes superiores	66.898	1.003.474
Jefes de Sección	50.338	755.038
Jefes de Negociado	46.172	692.577
Titulados con antigüedad superior a un año	54.543	818.143
Titulados con antigüedad inferior a un año	49.694	745.410
Oficiales de primera	42.612	639.185
Oficiales de segunda	35.415	531.230
Auxiliares	29.499	442.480
Aspirantes	20.521	307.812
Conserjes	35.794	536.908
Cobradores	32.384	485.793
Ordenanzas	29.499	442.480
Ayudantes Técnicos Sanitarios	44.070	661.050
Oficiales oficio y Conductores	33.710	505.652
Limpiadoras	29.499	442.480
Ayudantes de oficio, Auxiliares de ATS, Mozos y Peones	29.499	442.480
Porteros de edificios y Ascensoristas	29.499	442.480

B) Plus Convenio:

Será de 2.697 pesetas por empleado en cada una de las doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre.

El cómputo salarial anual comprende quince 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 lo tanto, el personal que ingrese o cese en las Compañías en el transcurso del año natural las cobrará en proporción al tiempo de servicio prestado.

Art. 9.º *Antigüedad*.—Los empleados afectados por el Convenio disfrutará del aumento por antigüedad y permanencia en la Empresa en la forma y condiciones que determine el artículo 32 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 10. *Participación en primas*.—La participación sobre las primas recaudadas se regirá íntegramente por las normas previstas al efecto en el artículo 36 de la Ordenanza Laboral, salvo en el porcentaje a repartir, que se unifica al 1 por 100 para todos los ramos.

Art. 11. *Mensualidad extraordinaria de mayo*.—Con independencia de las establecidas por la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, la Empresa abonará otra mensualidad al personal presente en 1 de enero y, para su percepción (tanto en partes proporcionales en los casos de posterior ingreso como de posibles extornos en los de cese antes de finalizar el año), se seguirá el procedimiento establecido por el artículo 33 de la citada Ordenanza para la paga extraordinaria de octubre. Dicha mensualidad se abonará en el mes de mayo.

No obstante, esta mensualidad podrá absorber hasta su propia cuantía cualquier otra que en exceso de las ya establecidas por la Ordenanza de 14 de mayo de 1970 obligue a la Empresa por cualquier disposición laboral de obligatorio cumplimiento y por cualquier concepto: Participación en primas o beneficios, vida cara, etc.

Art. 12. *Otros pluses de Convenio*.—Se establecen los siguientes pluses:

1. Plus funcional de inspección: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1981.

2. Plus de especialización: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1981.

3. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo:

Plus diario: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1981, pero sin exclusión de ninguna de las categorías sometidas a control de asistencia y puntualidad.

Plus mensual: Además, se establece un premio de 1.000 pesetas para todo aquel empleado que a lo largo del mes no rebase una tolerancia acumulada de quince minutos. No obstante, bastará que por encima de dicha tolerancia se produzca retraso en la hora oficial de entrada o la interrupción de su presencia en el puesto de trabajo, por cualquier causa (salvo las establecidas en el Convenio Interprovincial), para la pérdida de dicho premio.

Ambos premios son incompatibles con el plus funcional de inspección.

Art. 13. *Quebranto de moneda*.—En concepto de quebranto

de moneda, los Cobradores con categoría laboral reconocida como tal y los Cajeros con función plena en este cometido percibirán la cantidad de 8.400 pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 14.º *Dietas y gastos de locomoción*.—La cuantía de las dietas para el personal inspector será la que se determine en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1981.

La Empresa podrá encomendar al personal no inspector, y siempre de común acuerdo con el empleado, el desempeño de determinadas gestiones fuera de su lugar de residencia, acordando con el trabajador o trabajadores afectados la forma del desplazamiento y la cuantía de los gastos que éste ocasione.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras condiciones

Art. 15. *Becas*.

1. La Empresa establece becas para los empleados que cursen los siguientes estudios:

Para estudios de EGB, BUP, o para aquellos estudios en los que se requiera tener aprobada la EGB o el BUP.

La cuantía de estas becas será de 13.680 pesetas anuales.

2. Los hijos de los empleados podrán obtener becas con las siguientes condiciones y cuantías:

a) Para los comprendidos entre tres meses y dieciocho años, cumplidos dentro del año de solicitud de la beca y siempre que la ayuda que se solicita sea para cursar los estudios descritos en el apartado anterior, así como para la asistencia a Guarderías y Jardines de Infancia, 9.120 pesetas.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuidos físicos o mentalmente (en función de lo que determine la legislación vigente en cada momento), 18.240 pesetas anuales.

3. La concesión de becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la Empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a las 9.120 pesetas por hijo o 13.680 pesetas por empleado, se complementará tal ayuda hasta alcanzar las cifras señaladas.

4. Las becas se abonarán en la nómina ordinaria de octubre, siendo, por tanto, indispensable para su concesión que se presenten las solicitudes antes del día 30 de septiembre.

5. Para la concesión de becas se exigirá la presentación de los justificantes adecuados, cuya falsedad dará origen al extor-no automático de los importes percibidos e inhabilitará para futuras concesiones.

Art. 16. *Premios de permanencia*.—Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la Empresa recibirán un premio de 45.800 pesetas. Al cumplir cuarenta años de servicio el premio será de 74.100 pesetas. En ambos casos se entenderá que los años de servicio han de ser ininterrumpidos.

Art. 17. *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 1.140.000 pesetas de capital para todas las categorías.

La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 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 30 por 100, como caso general.

b) Por el 100 por 100 del 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 siguientes 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 aquéllos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de primera, según tabla del presente Convenio y nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente e impedidos completamente para trabajar.

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

Art. 18. *Fondo para actividades sociales y biblioteca*.—La Empresa aportará anualmente para este fondo 171.000 pesetas para cada una de las sedes de Madrid y Barcelona y 28.500 pesetas para cada una de las sucursales de Bilbao, Sevilla y Valencia. De la distribución de este fondo serán responsables los representantes del personal en cada ciudad, previa autorización de la retirada de los fondos por la Dirección.

Asimismo, se destinarán 50.000 pesetas anuales en cada una de las sedes de Madrid y Barcelona para la creación de una biblioteca técnica. Los trabajadores tendrán la facultad de sugerir títulos para esta biblioteca.

Art. 19. *Descuentos en seguros*.—Los seguros contratados sobre bienes a nombre del personal y sobre su misma persona gozarán de una bonificación especial de un 10 por 100 sobre la

prima neta en todos los Ramos, con excepción de Vida y Autos (Obligatorio, Voluntario, Defensa y Reclamación).

Los empleados tendrán la facultad de abonar el seguro del automóvil que figure a su nombre en las seis pagas siguientes al vencimiento del recibo.

Art. 20. *Anticipos*.—Los empleados de la Empresa podrán solicitar los siguientes anticipos sobre sus sueldos:

a) Anticipos por un máximo de seis mensualidades de sueldo para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente. Estos anticipos serán regulados conforme a lo que sobre los mismos se establece en la Ordenanza Laboral.

b) Anticipos hasta 350.000 pesetas para hacer frente a la adquisición de vivienda-casa-habitación para los propios empleados.

Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tablas de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

c) Anticipos hasta 70.000 pesetas para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados. Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima de 3.500 pesetas que será descontada de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

Todos los anticipos a que se refiere este artículo no devengarán intereses y su concesión estará sujeta a las siguientes normas:

1.ª No podrán solicitarse anticipos siempre que se tenga otro pendiente de cancelación. Quedan exceptuados de esta norma los anticipos del epígrafe a) por razón de accidente o enfermedad; pero si ya existiera éste pendiente de cancelación no se podrán solicitar los de los epígrafes b) y c).

2.ª La Dirección y el Comité examinarán conjuntamente si está plenamente justificada la necesidad de las peticiones formuladas.

3.ª En todos los casos, la Empresa se reserva el derecho de pedir los comprobantes que procedan, así como establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

Para los anticipos del apartado b) existe un fondo de 9.000.000 de pesetas y para los del c), 1.943.400 pesetas para todo el grupo. Estos fondos se revalorizarán anualmente el 1 de enero, según el incremento del índice del coste de la vivienda publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de agosto con respecto a agosto del año anterior. Estos fondos se concederán proporcionalmente al número de trabajadores de cada Empresa del grupo.

Art. 21. *Jubilaciones*.—El criterio por el que se regirán las jubilaciones, así como la cuantía de las compensaciones económicas que deba otorgar la Empresa, serán los dispuestos en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en el año 1981.

Además, en el mes de enero de cada año, la Empresa revalorizará un 3 por 100 las pensiones que esté pagando en la citada fecha a su personal jubilado.

Art. 22. *Abono especial con motivo de la patrona del seguro*.—El criterio y cuantía de este abono será el que determine el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1981.

Art. 23. *Complemento de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo e invalidez*.—Como ampliación de lo que disponga el artículo 42 de la Ordenanza de Trabajo aprobada por Orden ministerial de 14 de mayo de 1970, la Empresa asume a su cargo, a partir de los dieciocho meses de baja, la diferencia que existe entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el funcionario en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del régimen general de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional y por un plazo máximo de seis años, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 por 100.

Para los funcionarios que debido a su categoría se hallen excludidos de las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria el citado 90 por 100 correrá totalmente a cargo de la Empresa en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Art. 24. *Uniformes*.—Para el personal expresamente citado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral del Sector, además de las prendas en él establecidas, la Empresa facilitará, cada dos temporadas, prendas de verano (sustitutivas del uniforme de invierno).

Art. 25. *Periodo de prueba*.—Se establece como duración del periodo de prueba:

— Seis meses para los Jefes, personal titulado, Técnicos e Inspectores.

— Tres meses para el personal Administrativo, de Informática y Profesiones y Oficios Varios.

— Quince días para Subalternos y Aspirantes.

Art. 26. *Ascensos económicos*.—La Empresa establece unos ascensos a efectos económicos, por lo que todo empleado que permanezca nueve años en la misma categoría laboral pasará a percibir el sueldo tablas intermedio entre la categoría que ostente y la inmediata superior.

En el caso de que se permanezca nueve años en una sub-jefatura, se pasará a percibir el sueldo tablas de la jefatura inmediata superior. Cada nueve años sucesivos sin haber ascendido de categoría laboral, originarán un nuevo ascenso económico en base a este sistema. De ascender de categoría, a partir de la fecha en que lo haga, comenzará el cálculo de los nueve años para el ascenso económico.

Los Auxiliares y Oficiales de segunda con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior. El transcurso del tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar u Oficial segunda.

Para el personal de los grupos V, VI y VII de la Ordenanza Laboral, cuando sus ascensos económicos hayan alcanzado el nivel máximo de su grupo, y transcurridos nueve años desde que esto suceda, se les equiparará, a efectos de proseguir con los ascensos salariales, con la escala salarial del grupo administrativo de la categoría superior a aquella que resultara de mayor similitud económica con la que tenían antes del ascenso.

Estos ascensos económicos no modifican la categoría laboral de los empleados.

Art. 27. *Ascensos a las categorías de Oficiales de segunda y Oficiales de primera*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo los casos anteriores, los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral. Estos exámenes se convocarán cuando se acumulen tres vacantes de la misma categoría.

Queda sin efecto cualquier beneficio de prelación, bonificación o ventaja por antigüedad para estos ascensos.

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

— Representante de la Empresa, que ostentará la Presidencia.

— Vocal designado por la Empresa.

— Dos Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas, designados por el Comité de Empresa.

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 V

Representación laboral y sindical

Art. 28. *Principios generales*.—Los derechos, funciones y garantías de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal se regirán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y, con carácter complementario, por las contempladas en este capítulo.

Art. 29. *Definición y atribuciones generales de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal*.—Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo de la Empresa. Representan a los trabajadores, actúan en su nombre en los casos y forma legalmente previstos y son los únicos portadores de los trabajadores en la negociación colectiva, sea cual sea el nivel y ámbito de ésta.

Art. 30. *Funcionamiento*.

1. Reuniones de los representantes del personal.—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de sus tareas de representación, si bien para hacerlo dentro de las horas de trabajo tendrán que supeditarse en todo caso a la limitación de horas disponibles por cada representante, conforme a la Ley o normas de este Convenio.

Los Comités o Juntas de Delegados podrán elegir de entre sus miembros un Secretario que organice la convocatoria, levante actas de las reuniones y vele por la realización de los acuerdos adoptados.

2. Reuniones ordinarias con la Dirección.—Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre el Comité o Delegados y la Dirección de cada centro de trabajo, salvo que se considere innecesaria.

El orden del día de la misma se fijará previamente y el tiempo empleado en estas reuniones por los representantes de los trabajadores no computará a efectos de reserva horaria.

3. Reuniones extraordinarias con la Dirección.—Además de las reuniones ordinarias, los Comités o Delegados podrán solicitar por escrito de la Dirección reuniones extraordinarias cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen, especialmente si por su naturaleza no permiten esperar a la reunión ordinaria.

La Dirección analizará los temas y decidirá sobre la oportunidad de las reuniones.

Cuando estas reuniones se realicen, el tiempo empleado en las mismas no computará a efectos de reserva horaria.

4. Actas.—De todas las reuniones con la Dirección se levantará acta por duplicado, firmada por todos los asistentes. El tiempo que un miembro del Comité de Empresa emplee para su confección no computará a efectos de reserva horaria.

Art. 31. Garantías y derechos.

1. Reserva horaria.—Los miembros del Comité y los Delegados dispondrán de la reserva horaria mensual que esté establecida por la legislación vigente en cada momento.

Podrá acumularse hasta un máximo de cincuenta horas por persona y mes en uno o varios miembros del Comité o Delegados y la reserva horaria que expresamente cedan otros miembros del Comité o Delegados del mismo centro de trabajo.

No computarán dentro de esta reserva horaria, además de las horas previstas en los artículos 30 y 34, las dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones deliberadoras del Convenio del Grupo Generali o del Interprovincial del Sector, cuando alguno de los miembros de los Comités forme parte de la Comisión Negociadora de dicho Convenio.

2. Local.—Cada Comité dispondrá de un local en las instalaciones de la Empresa, debidamente equipado, para su uso exclusivo, para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores con arreglo y sujeción a las normas legales vigentes.

3. Tablón de anuncios.—En cada centro de trabajo los Comités y Delegados dispondrán de un tablón de anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse los avisos y comunicaciones necesarias.

4. Información.—Los Comités tendrán acceso diariamente al «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, se les facilitarán las fotocopias que precisen, dentro de unos límites prudenciales. Se requerirá para ello en cada caso la autorización del Departamento de Personal.

Art. 32. Atribuciones de los Comités de Empresa.—Los Comités de Empresa tendrán derecho a:

— Recibir trimestralmente de la Dirección información sobre movimiento de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses.

— Recibir también trimestralmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la Empresa, poniendo a disposición del Comité y Delegados, cuando estén aprobados, los balances, Memorias y cuentas de Resultados de cada ejercicio.

— Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales y fusiones y modificaciones del «status» jurídico de las Compañías.

— Emitir informe en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la Empresa que afecten al volumen de empleo.

— Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.

— Intervenir en el control y vigilancia de las medidas relativas a seguridad e higiene en el trabajo y en la administración de los fondos sociales.

— Recibir mensualmente información referente a horas extraordinarias en cuanto a su número, motivo y departamentos en que se realizan.

— Recibir informe, previo a su aplicación, de las medidas disciplinarias que quiera adoptar la Empresa, especialmente de las sanciones graves o muy graves y despidos.

Art. 33. Asambleas.—Las asambleas se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la Dirección de los centros de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Art. 34. Comité Intercentros.—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos centros de trabajo podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo, por doce miembros.

Este Comité Intercentros tendrá derecho a dos reuniones de un día de duración, llamadas «ordinarias», en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año, de un día de duración.

En ambos casos los gastos que se originen irán a cargo de la Empresa y el tiempo utilizado, «una jornada laboral por reunión», no computará a efecto de reserva horaria para actividades sindicales.

Para los miembros del Comité Intercentros que no sean de Madrid o Barcelona se tendrá la suficiente flexibilidad al computar el tiempo de ausencia de sus centros respectivos, atendiendo a las mayores dificultades de transporte.

Art. 35. Secciones Sindicales.—En esta materia será de aplicación lo que disponga la legislación vigente sobre la misma.

Hasta que se produzca la antedicha regulación legal, los trabajadores del Grupo Generali afiliados a las Centrales o Sindicatos legalmente establecidos tienen los siguientes derechos sindicales:

1. Recaudación de cuotas: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos legalmente establecidos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de

los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

2. Utilización de un tablón de anuncios en el que podrán fijar comunicaciones e información sindical, de uso exclusivo para estos fines.

3. Distribución de propaganda e información sindical, publicaciones, circulares, etc., siempre que no se vea perturbado el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se mantiene, excepcionalmente, el complemento especial del Convenio Interprovincial 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 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las doce pagas ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y diciembre.

Segunda.—Salvo los ascensos de efectos económicos procedentes del extinguido RRI, que subsistirán en igual situación de asimilados, las categorías que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio existan como «equiparación económica» se considerarán definitivas a todos los efectos.

Tercera.—Se declaran a extinguir las actuales categorías de Suboficiales. Los trabajadores que actualmente están clasificados como Suboficiales percibirán un sueldo tablas que será la media aritmética de los correspondientes a las categorías entre las que se encuentren.

Durante el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio la Empresa revisará la clasificación profesional de los trabajadores actualmente clasificados como Suboficiales. Aquellos a quienes se reconozca la categoría superior pasarán a dicha categoría con plenos efectos a partir del 1 de junio de 1981. Los restantes tendrán opción a participar en unas pruebas de aptitud para alcanzar las categorías superiores, pruebas establecidas según el artículo 27 del presente Convenio. La Empresa publicará el temario de las pruebas con dos meses de antelación a la celebración de las mismas.

Los que no ascendiesen en virtud de ninguna de las dos vías anteriores conservarán su actual subcategoría en situación a extinguir.

Cuarta.—Las categorías de Subjefe tendrán como sueldo tablas la media aritmética de los que tengan señalados las categorías entre las cuales se encuentre la subjefatura.

Quinta.—Las categorías a que se refiere el artículo 26 serán las recogidas en el artículo 8.º del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización del 14 de mayo de 1970.

Segunda.—Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a colaborar con las Direcciones de las Empresas, a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

Tercera.—Comisión Paritaria.—Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio. Se compone de cuatro vocales titulares y cuatro suplentes, designados entre los miembros de la Comisión Negociadora. Quedará constituida de la siguiente forma:

a) Por la Empresa:

Titulares: Don José Fabregat Llorens, don Jorge Margüenda Pérez.

Suplentes: Don Juan Antonio Morales Agacino, don Eduardo Suárez Alvarez-Novoa.

b) Por los trabajadores:

Titulares: Don Fernando Bajo Díez, don Francisco Javier Martí Evangelista.

Suplentes: Don Pablo Nieto Romero, don José Ramón Verdú Rosquillas.

Las decisiones se emitirán dentro del mes siguientes a aquel en que se reciba escrito de cualquier interesado sometiendo una cuestión a la misma.

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

Cuarta.—Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de prosperar una eventual impugnación del presente Convenio, éste quedará sin vigor en su totalidad y las partes deberán negociar nuevo Convenio en un plazo de treinta días a contar desde el momento en que la resolución que acepta la impugnación sea firme.

Quinta.—Definición de la categoría de Aspirantes.—Es Aspi-

rante el empleado menor de dieciocho años que en proceso de formación realice como iniciación a su ulterior cometido profesional tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura del correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos o 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 tal carácter elemental y de iniciación.

ANEXO

Disposición adicional sexta.—En cumplimiento de lo dispuesto en el número cinco del artículo 28 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo se detalla a continuación la remuneración anual de las distintas categorías base en función de las mil seiscientas noventa y cinco horas anuales de trabajo.

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes superiores	66.898	1.003.474
Jefes de Sección	50.336	755.038
Jefes de Negociado	46.172	692.577
Titulados con antigüedad superior a un año	54.543	818.143
Titulados con antigüedad inferior a un año	49.694	745.410
Oficiales de primera	42.612	639.185
Oficiales de segunda	35.415	531.230
Auxiliares	29.499	442.480
Aspirantes	20.521	307.812
Conserjes	35.704	536.908
Cobradores	32.384	485.793
Ordenanzas	29.499	442.480
Ayudantes Técnicos Sanitarios	44.070	661.050
Oficiales oficio y Conductores	33.710	505.652
Limpiadoras	29.499	442.480
Ayudantes de oficio, Auxiliares de ATS, Mozos y Peones	29.499	442.480
Porteros de edificios y Ascensoristas	29.499	442.480

18212

RESOLUCION de 25 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 19 de junio de 1981, que fue suscrito el 4 de dicho mes por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, 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, 25 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «FONOGRAM, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Fonogram, Sociedad Anónima», y a las Delegaciones Comerciales y de Venta en provincias.

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

— Personal cuyo puesto de trabajo no es objeto de valoración.

— Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo.

— Las Secretarías de Dirección.

El personal eventual percibirá los salarios correspondientes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado, no afectándole ninguna otra norma de este Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1981, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1982, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1982. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha citada.

Art. 4.º *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables, hasta donde alcancen, con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5.º *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que no se aprobare o fuese anulada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 8.º *Valoración de puestos de trabajo.*—Se crearán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa. Entre los representantes del personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente nombrado por la Empresa y que funcionará como Comisión de Apelación en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual de la Empresa que formará parte de este Convenio.

La Comisión para Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

- Grupo I: 5-7 puntos.
- Grupo II: 8-11 puntos.
- Grupo III: 12-16 puntos.
- Grupo IV: 17-22 puntos.
- Grupo V: 23-29 puntos.
- Grupo VI: 30-37 puntos.
- Grupo VII: 38-46 puntos.
- Grupo VIII: 47-58 puntos.

Art. 9.º *La Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Art. 10. *Vacantes.*—Se publicarán las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo, incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios, que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tabloneros de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a aplicar.
- Fechas de exámenes y de incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión,