

en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de diciembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

10053

*RESOLUCION de 2 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.377, la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.142, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave tubo, marca «Cahors», referencia 905.142, 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:

Primero.—Homologar la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.142, entrecara 19 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.377-2-12-83-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de diciembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

10054

*RESOLUCION de 2 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.376, la llave tubo marca Cahors», referencia 905.141, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.141, 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:

Primero.—Homologar la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.141, entrecara 18 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.376-2-12-83-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de diciembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

10055

*RESOLUCION de 2 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.375, la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.140, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave de tubo, marca «Cahors», refe-

rencia 905.140, 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 esta parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, marca «Cahors», referencia 905.140, entrecara 17 milímetros fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.375-2-12-83-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid 2 de diciembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

10056

*RESOLUCION de 28 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para el Grupo Asegurador MAPFRE.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador MAPFRE, recibido en esta Dirección General con fecha 22 de febrero de 1984, suscrito el 8 del mismo mes por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 28 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

#### 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-Reaseguro, S. A., MAPFRE-Caución y Crédito, S. A.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio se formaliza, de conformidad con la legislación vigente, 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-Reaseguro, S. A.  
MAPFRE-Caución y Crédito, 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, siéndoles de aplicación, no obstante, los beneficios sociales y de previsión que se establecen en el capítulo III, en las condiciones que en el mismo se determinan.

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 1984.

Su duración se fija en un año, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1984.

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, para lo cual deberá reunirse el Comité Intercentros con la antelación suficiente.

Art. 5.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables 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 crea una Comisión Mixta. Estará integrada por tres representantes de la Empresa 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.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

#### TITULO PRIMERO. 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 hora treinta minutos de trabajo efectivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendido el tiempo establecido como de descanso para el desayuno en las jornadas continuadas.

No obstante, se respetarán los horarios con un tiempo inferior al señalado anteriormente, 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 *Clasificación laboral.*—Queda constituida una Comisión para elaborar unos criterios de clasificación laboral.

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 periodo 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. El empleado que sustituya a otro, que ocupe un puesto de categoría superior a la suya, tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución y mientras dure ésta, a percibir el sueldo de la categoría superior, cuyos trabajos desempeña.

3. La Empresa procurará atender las solicitudes de traslado de aquellos empleados que deseen cambiar de destino y/o de residencia.

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 ampliar la labor formativa en el extranjero mediante los oportunos viajes de estudios.

Art. 12. *Aspirantes.*—Es Aspirante 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 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 tal carácter elemental y de iniciación.

#### TITULO 2.º CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 13. *Retribuciones.*—Se establece para 1984 una elevación salarial del 8 por 100 sobre los haberes brutos correspondientes a las nóminas de 1983.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento, respecto a 31 de diciembre de 1983, superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, computándose 4/3 de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1984).

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984 y al llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para analizar los aumentos pactados en 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad, en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Art. 14. *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. 15. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*—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 y el 75 por 100 al cumplir catorce años de antigüedad en la categoría. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

Los Ordenanzas y Ayudantes de oficio, a los siete años de antigüedad en su categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia de sueldo con la categoría superior y el 75 por 100 al cumplir catorce años de antigüedad en la categoría. 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, Oficial de segunda, Ordenanza o Ayudante de oficio.

Las categorías de Subjefe tendrán como sueldo mínimo la media aritmética del que tengan señalado las categorías entre las cuales se encuentre la subjeftura.

Art. 16. *Pluses de Convenio.*—Se establecen los siguientes pluses, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

#### 1. Plus funcional de inspección.

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

La cuantía de este plus se fija en 93.420 pesetas brutas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, o 48.710 pesetas brutas anuales para el que las realiza en el lugar de 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 de los gastos de locomoción aunque, en el caso de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzadas anualmente la cuantía que surge en plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus según la modalidad que corresponda.

## 2. Pluses de especialización.

Se establece un plus en favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados y personal de profesiones y 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 de plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles), así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos el Bachiller 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 de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). 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. 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 de Graduado Social, para aquellos empleados que trabajen en el Departamento de Personal. Este plus de especialización se fijará en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

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

1.ª Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo 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.

2.ª Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad para 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 antigüedad y permanencia.

e) Los Inspectores Técnicos de Sinistros que posean el título de Perito Industrial o de Ingeniero Técnico tendrán derecho a percibir un plus de especialización del 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas salariales, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

Todos los pluses de especialización que se establecen de las letras a) a la e), ambas inclusive, tiene el carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que un empleado que está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga. Los pluses que se establecen en los apartados b) y c) no serán de aplicación a las Entidades de Capitalización y Ramos de Asistencia Sanitaria y Decesos, en tanto en las Escuelas Profesionales de Seguros no se cursen estas especialidades.

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

Se establece este plus, con carácter de premio, para todas las categorías laborales, por la jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al plus idario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del mismo, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos, fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del empleado.

La cuantía de este plus será de 160 pesetas brutas por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección.

Art. 17. *Participación en primas.*—La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 38 de la Ordenanza Laboral, se fija en los siguientes porcentajes:

Entidades de Vida y Enfermedad Voluntaria, 0,50 por 100 de las primas recaudadas en el ejercicio en el seguro directo.

Entidades de Capitalización, 0,35 por 100 de las cuotas cobradas en el ejercicio.

El resto del apartado a) y del artículo 38 permanece sin variación.

Art. 18. *Servicio militar.*—1. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto, 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 límites 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 de sueldo correspondiente a las horas trabajadas.

## CAPITULO III

### Beneficios sociales y previsión

Art. 19. *Premios de 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 bruto total 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 bruto total que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Art. 20. *Seguro de vida y bonificaciones en otros seguros.*—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 caso de invalidez total y permanente, por un capital de 2.525.000 pesetas, para todas las categorías, 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 al Consumo de 31 de diciembre del año anterior.

La cobertura del presente seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, garantizándose los siguientes capitales:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando exista algún beneficiario designado no incluido en los apartados siguientes.

b) Por un capital asegurado del 75 por 100, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando el beneficiario sea el cónyuge, hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo, padres o hermanos incapacitados para el trabajo o nietos, siempre que convivan con el empleado jubilado y dependan económicamente de él.

c) Por un capital asegurado del 100 por 100, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando existan su cónyuge y alguna de las personas enumeradas en el apartado anterior, siempre que ambas convivan con el titular y dependan económicamente de él.

Se establece una bonificación sobre las primas de los seguros contratados por los propios empleados, en los porcentajes y para los ramos que se determinarán a través de las oportunas notas técnicas.

Art. 21. *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 de tercer grado:

— 75 por 100 del importe de las matrículas.

— 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 36.700 pesetas anuales.

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

— 75 por 100 del importe de las matrículas.

— 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 36.700 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 matrículas.

— 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 18.400 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 bruta anual, por ingresos totales, superior a 2.180.000 pesetas.

4. El importe de estas subvenciones se considerará como cantidades brutas, a las que se aplicarán los porcentajes de retención del IRPF que correspondan a cada perceptor.

**Art. 22. 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 matrículas, libros de texto oficiales y pagos mensuales correspondientes a la enseñanza reglada (se excluyen, por tanto, las asignaturas y actividades de carácter complementario, así como los de servicio de comedor, transporte, uniformes, etc.), con la cuantía anual máxima siguiente:

a) Para guarderías infantiles, Enseñanza Preescolar, EGB, BUP, Formación Profesional primero y segundo grados, COU y Enseñanza Universitaria, 29.700 pesetas.

b) 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 pudieran concurrir circunstancias especiales, como ausencia de Facultad o Escuela, cupos de plaza cubiertos, incompatibilidad de horario y otros similares.

3. Quedan excluidos de la percepción de esta ayuda escolar todos aquellos empleados que tengan una retribución bruta anual, por ingresos totales, superior a 2.700.000 pesetas.

4. El importe de estas subvenciones se considerará como cantidades brutas, a las que se aplicarán los porcentajes de retención del IRPF que correspondan a cada perceptor.

**Art. 23. Navidad y Reyes.**—Con motivo de estas fiestas, la Empresa entregará a cada empleado el equivalente a 6.200 pesetas en obsequios propios de estas fiestas.

**Art. 24. Préstamos para atención de gastos extraordinarios.** Sin perjuicio de la aplicación del régimen de anticipos 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 3.500.000 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 de principal más los intereses que corresponden y un periodo 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 Delegados 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. 25. Fondo de Ayuda a Empleados.**—El fondo económico para ayuda a empleados existente en la actualidad se incrementará cada año con el importe equivalente al 0,05 por 100 del aumento de las primas netas cobradas en 31 de diciembre respecto al año anterior.

Los saldos acumulados afectos al Fondo de Ayuda a Empleados figurarán separadamente en la contabilidad de las Entidades firmantes del presente Convenio, dentro de las cuentas de pasivo exigible, abonándose al Fondo de Ayuda a Empleados todos los rendimientos que se obtengan de la inversión del patrimonio afecto al mismo.

**Art. 26. 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 48.600.000 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 préstamo serán de:

- 600.000 pesetas si se trata de la primera vivienda.
- 450.000 pesetas para cambio de vivienda.

d) El importe total del préstamo devengará un interés inferior en dos puntos al 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 9.600 pesetas mensuales de principal más los intereses que correspondan 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. 27. Nupcialidad y natalidad.**—Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

- 22.700 pesetas brutas por nupcialidad.
- 11.900 pesetas brutas por el nacimiento de cada hijo.

El 50 por 100 del importe de cada una de estas prestaciones correrá a cargo del Fondo de Ayuda a Empleados.

**Art. 28. Previsión sanitaria.**—La Empresa proporcionará a su cargo un chequeo médico anual, obligatorio para todos los empleados.

**Art. 29. 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 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 a 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, se les garantiza la percepción mínima del 60 por 100 de los ingresos medios mensuales obtenidos por «rappels» y asignaciones en los últimos veinticuatro meses, a partir del segundo mes desde la iniciación de la incapacidad laboral transitoria.

Esta prestación se percibirá con cargo al Fondo para Ayuda a Empleados que se establece en el artículo 25.

**Art. 30. Jubilación.**—1. 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 sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una 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 tablas más antigüedad por 16 pagas.

Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad (computándose, a estos efectos, solamente el sueldo base más la antigüedad) por cada cinco años de servicio, con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. 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.

2. Con el fin de hacer más cómoda la jornada laboral a aquellos empleados que se encuentran próximos a su jubilación y para que éstos se vayan adaptando a la nueva situación, ya cercana, se establece una reducción en la jornada laboral de una hora y media, al día, para los empleados que tengan sesenta y tres años, y de tres horas, al día, para los que tengan sesenta y cuatro años.

**Art. 31. Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.**—Las Empresas abonarán a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 7.750 pesetas el día 27 de junio, festividad de la Patrona del Seguro.

**Art. 32. 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.

Todos los empleados menores de cincuenta y cinco años, incluidos en el fondo de pensiones, podrán contratar, con carácter voluntario y complementario, de uno a cinco módulos de 500.000 pesetas cada uno, corriendo a cargo de la Empresa el 25 por 100 de la prima correspondiente, siendo a cargo del interesado el 75 por 100 restante del importe de la ampliación.

## CAPITULO IV

### Vacaciones, permisos y excedencias

**Art. 33. Vacaciones.**—1. Todo el personal en activo en 1 de enero de cada año tendrá derecho a disfrutar de un periodo

de vacaciones anual de veintidós días laborables consecutivos, no computándose los sábados a tales efectos.

De común acuerdo entre trabajador y Empresa se podrá fraccionar el periodo total de las vacaciones en dos o más periodos 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 periodo 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 periodo vacacional, los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, que serán deducibles del periodo 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 acuerde 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. Se declara festivo, a efectos laborales, el día 27 de junio, en que se conmemora la festividad de la Patrona del Seguro.

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.

En todo caso, el calendario de fiestas y vacaciones deberá ajustarse de modo que, durante el año, cada empleado tenga una jornada anual de trabajo efectivo de mil setecientas cincuenta y una horas y treinta minutos.

Art. 34. *Permisos*.—1. Los empleados podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, descendientes 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 produzca 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, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Art. 35. *Excedencias*.—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO V

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

Art. 36. 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» de 14 de marzo) sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa.

Art. 37. *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.

Los empleados de aquellos Centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados se adscribirán a las Oficinas de la Dirección Provincial o Subcentral de la que orgánicamente dependan, a efecto de ser electores.

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.

e) El Comité Intercentros y la Dirección de Personal promoverán la elección de representantes de los trabajadores en todos los Centros de trabajo.

#### 2. Compromisarios de las Subcentrales.

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 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.

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, dentro de la zona que les corresponda y por el número de miembros que se señala en el cuadro siguiente:

Número de zona	Subcentrales 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	Levante y Sureste ... ..	1
6	Andalucía Oriental, Andalucía Occidental, Extremadura y Canarias.	2
	Total ... ..	9

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

c) Serán elegibles y electores, exclusivamente, los compromisarios de las Subcentrales.

Art. 38. *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 39 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 dispondrán 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.

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) Prorrogar o denunciar los Convenios vigentes.

e) 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.

f) 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.

g) La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la que se establezca por las disposiciones legales para los representantes laborales en el seno de las Empresas y en su defecto se determina una duración de dos años.

Art. 39. *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 COMPLEMENTARIAS

Primera.—*Complemento especial del Convenio 1977.*—Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que corresponda a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1978. 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 ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

Segunda.—*Condiciones del personal comercial.*—Las modificaciones sustanciales que se establezcan en las condiciones económicas complementarias del personal comercial determinadas por la Empresa se comunicarán a los Gerentes de Subcentral, que recogerán las opiniones y posibles objeciones que puedan formularse.

Tercera.—El plus de residencia, establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, se mantiene para los trabajadores que en 31 de diciembre de 1982 vinieran percibiendo dicho plus. En el futuro, únicamente serán acreedores al citado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa desde la Península a Canarias o Baleares y sólo por el tiempo que dure esta situación.

Cuarta.—Serán de aplicación, para lo no previsto en el artículo del presente Convenio, la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización vigente, así como las demás disposiciones laborales de pertinente aplicación.

Quinta.—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 la 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.

## ANEXO

Tabla salarial 1984

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Jefe Asesoría Jurídica ... ..	1.736.500	—	1.736.500
Abogado ... ..	1.510.000	—	1.510.000
Jefe Superior ... ..	1.355.000	115.000	1.470.000
Titulado de más de un año ...	1.106.415	269.895	1.376.310
Titulado de menos de un año ...	1.008.180	215.290	1.223.470
Jefe de Sección ... ..	1.020.000	250.000	1.270.000
Subjefe de Sección ... ..	977.500	222.500	1.200.000
Jefe de Negociado ... ..	935.000	195.000	1.130.000
Subjefe de Negociado ... ..	899.000	155.000	1.054.000
Oficial de primera ... ..	863.000	115.000	978.000
Inspector Técnico ... ..	862.000	30.000	892.000
Inspector de Producción ... ..	862.000	—	862.000
Oficial de segunda ... ..	717.000	154.000	871.000
Auxiliar ... ..	597.000	163.000	760.000
Aspirante ... ..	415.000	65.000	480.000
Conserje ... ..	727.700	158.370	886.070
Cobrador ... ..	658.320	160.580	818.900
Ordenanza ... ..	597.000	163.000	760.000
Oficial de Oficio y Conductor ...	685.750	145.180	830.930
Limpiadoras ... ..	597.000	163.000	760.000
Ayudantes de Oficio ... ..	597.000	163.000	760.000

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.

## 10057

*RESOLUCION de 9 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal, del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, para 1984 (HISPALYT).*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, del sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, para 1984 (HISPALYT), que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por los representados en la Comisión Deliberadora, el día 29 de febrero del presente año, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 3 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo 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».

Notificuese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 9 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal, del Sector Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida para 1984.

## CAPITULO PRIMERO

### Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos, se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1.º apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin mas