BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV | Sábado 9 de junio de 1984 | Núm. 138

13055 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.516 el cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección de Trabajo expediente de homologación del cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, 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 el cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada cortacables 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. 1.516-7-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homlogación 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, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13056 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.517 el cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, importado de Francia y presentado por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homlogación del cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, 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 herramienta cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Ateliers Sibille & Cie», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada 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. 1.517-7-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° 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, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13057 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologan con el número 1.524 los alicates universales 220 milímetros, marca «Isofor», referencia 826, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expeddiente de homologación de los alicates universales 220 milímetros, referencia 826, 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 los alicates universales 220 milímetros, marca «Isofor», referencia 826, fabriacados y presentados por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada alicate universal 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. 1.524-22-3-84 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° 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, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13058 *RESOLUCION de 9 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo».*

Visto el texto del Convenio colectivo para «Mapfre, Mutua patronal de Accidentes de Trabajo», recibido en esta Dirección General con fecha 4 de abril corriente, suscrito el día 30 de marzo anterior por la representación de la Empresa y de sus 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 artículo 2.° 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, 9 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA "MAPFRE MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO" QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACION EMPRESARIAL PARA EL AÑO 1.984.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1. Ambito personal.- El presente Convenio serà de aplicaciòn a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de "MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de trabajo", asi como a los de Mutua Empresarial Catalana, entidad absorbida por Mapfre con efecto de 1 de enero de 1.984, una vez sea autorizada la absorciòn. Se exceptùan las personas que por razòn de su cometido quedan excluidas del àmbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ambito Territorial.- Las normas contenidas en este Convenio seràn de aplicaciòn en todo el territorio del Estado español, en sus propios tèrminos y a todo el personal incluido en el artìculo anterior.

Art. 3. Ambito Temporal.- Este Convenio entrarà en vigor con efecto de 1 de enero de 1.984.

Art. 4. Vigencia.- La vigencia del Convenio de acuerdo con lo indicado en el articulo anterior se establece hasta el 31 de diciembre de 1.984, sin embargo serà prorrogable tàcitamente de año en año, siempre que no se denuncie en forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelaciòn mìnima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus pròrrogas.

Art. 5. Compensaciòn y absorciòn de mejoras.- Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y còmputo anual, seràn compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que se vinieran percibiendo. Asìmismo las condiciones y retribuciones y las establecidas en el presente Convenio, seràn absorbibles por cualquier otra que por disposiciòn legal, Convenio, contrato, pacto o concesiòn puedan establecerse en el futuro.

Art. 6. Vinculaciòn a la totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicaciòn pràctica seràn consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral haciendo uso de sus facultades no aceptara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedarìa sin efecto debiendo procederse a la reconsideraciòn de su contenido total.

Art. 7. Capacidad organizativa.- La organizaciòn del trabajo dentro de la Empresa es funciòn que compete exclusivamente a la Direcciòn de la misma la cual en consecuencia podrà tomar en cada momento las decisiones que juzgue pertinentes. En lo que se refiere a condiciones de trabajo se estarà a lo establecido en el artìculo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. Comisiòn mixta.- Para la vigilancia del cumplimiento e interpretaciòn del presente Convenio se crea una Comisiòn Mixta que estarà formada por tres representantes de la empresa designados por la Direcciòn y tres representantes de los empleados, miembros de la Comisiòn negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisiòn se entenderà èsta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptaràn por simple mayorìa, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisiòn Mixta entenderà obligatoriamente y como tràmite previo de cuantas dudas puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretaciòn o aplicaciòn de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente y conocido el dictamen de la comisiòn se puedan utilizar las vias administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisiòn Mixta deberàn ser emitidas en el plazo màximo de un mes a partir de la fecha de recepciòn de la peticiòn o consulta.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 9. Tiempo de trabajo.- Se establece un horario de 1.766 horas anuales para el personal administrativo de la Organizaciòn Territorial y Oficinas Centrales y de 1.820 para el personal de los Centros de Rehabilitaciòn de Majadahonda, Vigo y Clinica Augusta de Barcelona. La aplicaciòn pràctica al calendario de 1.984 de dichas horas se efectuarà en la forma propuesta por la Empresa.

El personal que hubiera sido contratado o lo sea en el futuro con horarios diferentes a los anteriormente indicados se atendrà en todo caso al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Art. 10. Horas estructurales.- Se consideraràn horas estructurales las que deban realizarse por sustituciòn de empleados con trabajos a turnos en los centros hospitalarios y centro de càlculo de la empresa, siempre que èsta no haya tenido conocimiento de la ausencia del titular con un minimo de 24 horas de antelaciòn a la fecha de ocurrencia y aquellas otras que fueran necesarias por causa de fuerza mayor (averìas en instalaciones, accidentes, siniestros, urgencias quirùrgicas, etc.)

Art. 11. Retribuciòn de horas extraordinarias.- El càlculo del valor de la hora extraordinaria se efectuarà aplicando bien el sistema establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, que responde a la siguiente fòrmula:

$$\frac{\text{Sueldo base + antigüedad}}{72{,}856} = \text{valor hora extraordinaria}$$

o el resultado de la siguiente fòrmula:

$$\frac{\text{Sueldo bruto mensual}}{X} \times 175 = \text{valor hora extraordinaria.}$$

La aplicaciòn de una u otra fòrmula queda a criterio del propio empleado en funciòn de la que màs le beneficie.

Art. 12. Control de entradas y salidas.- Todo el personal afectado por este Convenio, sin exceptiòn, deberà fichar en el rèloj de control o, en su caso, firmar en la hoja existente al mismo efecto, a la entrada y salida del trabajo.

Art. 13. Vacaciones.- Todo el personal tendrà derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anual de 30 dias naturales o de 31 dias si coincide con un mes natural con este numero de dias.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador este periodo podrà fraccionarse en dos, siendo necesario, incluso para fijar el inicio del periodo vacacional, que los servicios queden satisfactoriamente cubiertos a juicio de la Empresa. Cuando las vacaciones deban fraccionarse por necesidades de la Empresa, lo que èsta deberà comunicar por escrito en todo caso, el trabajador tendrà derecho a treinta y un dias naturales.

El personal de nuevo ingreso disfrutarà las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa, durante el ejercicio 1.984.

Art. 14. Permisos.- El trabajador, previo aviso y justificaciòn, podrà ausentarse del trabajo con derecho a remuneraciòn, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, tres dias naturales si residen en la misma poblaciòn y cinco dias si el suceso se produjera en poblaciòn distinta. Agotado este plazo, hasta un màximo de un mes, sin derecho a retribuciòn por este periodo.

b) Por matrimonio del empleado: quince dias naturales.

c) Por nacimiento de hijo del empleado varòn: dos dias laborables, que seràn ampliados a tres en los supuestos de empleados que hubieran sido trasladados

por la Empresa siempre que el parto tenga lugar fuera de la provincia en la que presta sus servicios.

En caso de complicación grave del parto se estará a lo previsto en el apartado a) de este artículo.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

g) Todos los empleados podrán solicitar permiso, por un plazo no superior a tres meses, para resolver asuntos propios que la Empresa podrá conceder siempre que a su juicio el servicio quede satisfactoriamente cubierto. Dicho permiso no dará derecho a remuneración alguna siendo además precisa una antigüedad de al menos dos años en la Empresa. No se podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

h) Los empleados pueden solicitar permiso por algunas horas o algún día aislado para atender asuntos propios, previa la debida justificación, sin deducción de haberes, hasta un máximo de catorce horas anuales. El número máximo de horas de permiso para el personal con horario inferior será proporcional a su propio horario en relación a la jornada anual pactada en este convenio.

Art. 15. Ausencias.- Las ausencias no justificadas al trabajo, con independencia de la sanción de que pudieran ser objeto, no darán derecho a la percepción de remuneración alguna por el tiempo que se hubieran producido.

Art. 16. Excedencias.- Los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la Empresa y que no tengan contrato de duración determinada pueden solicitar una excedencia cuya duración no será inferior a un año ni superior a cinco años, siempre que la causa de la misma no sea el trabajo o dedicación a otra Mutua Patronal.

El periodo de excedencia no se computará a efectos de años de antigüedad ni ningún otro derecho. Para obtener la excedencia el empleado deberá comunicar su decisión por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que vaya a tomar efecto. Igualmente será preciso el preaviso de un mes para la reincorporación al trabajo. El empleado que haya solicitado una excedencia no podrá solicitar una nueva hasta que transcurran, como mínimo, cuatro años desde su reincorporación una vez finalizada la excedencia.

Durante el periodo que dure la excedencia la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo, salvo para las superiores a oficial primera administrativo, de acuerdo al sueldo base del Convenio estatal para las Empresas de Seguros.

Art. 17. Comunicación de vacantes.- La Empresa informará a los empleados de las vacantes de puesto de trabajo que se produzcan. La convocatoria se publicará como mínimo en la misma fecha de la solicitud a la oficina de empleo correspondiente o en su caso de la inserción del anuncio en prensa.

Art. 18. Formación profesional.- La Empresa dedicará una especial atención a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto promoverá y organizará en función de las necesidades cursillos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo y cuando se considere conveniente podrá ampliarse la labor formativa en el extranjero.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 19. Incremento individual.- Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del siete y medio por ciento (7,5 por 100) sobre la retribución bruta del año 1.983 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 8 del presupuesto individual de haberes) no supere el 6 por 100. La Empresa, cuando concurran circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del "complemento voluntario", pero respetando en todo caso los incrementos que correspondan a sueldo base, antigüedad y plus Convenio pactado.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio estatal para las Empresas de Seguros en 1.984, siendo expresamente aplicable a este concepto lo previsto en el artículo 5. del presente Convenio.

Art. 20. Revisión salarial.- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.984 un incremento superior al seis por ciento (6%), tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, y a efectos de la revisión salarial, se procederá a estimar el comportamiento del IPC del año (enero/diciembre de 1984), para los que se computarán cuatro tercios del IPC al 30 de septiembre.

La revisión se aplicará exclusivamente a aquellos empleados cuyo incremento salarial, por cualquier concepto, sobre su retribución de 1.983, hubiera sido inferior al IPC estimado para el año menos 0,5 puntos, y por la diferencia entre su porcentaje de incremento y dicha cifra. (IPC menos 0,5).

Art. 21. Plus Convenio.- Se establece el siguiente plus Convenio de Empresa en función de las categorías de tablas del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización:

Categoría	Importe plus Convenio bruto anual
Jefes Superiores	211.000
Jefes de Sección	180.000
Jefes y Subjefes de Negociado	167.000
Titulados con antiguedad superior a un año	198.000
Titulados con antiguedad inferior a un año	173.500
Técnicos de prevención, asistentes sociales, sanitarios de grado medio y oficiales primera administrativos	149.000
Oficiales segunda administrativos	124.000
Auxiliares administrativos, oficiales de oficio y conductores	111.000
Limpiadoras, lavanderas, costureras, ayudantes de oficio, auxiliares, mozos y ordenanzas	104.500

Las normas para la aplicación de este plus Convenio serán las siguientes:

- Sólo tendrán derecho al mismo los empleados con antiguedad reconocida en la Empresa superior a 1 de enero de 1.983.

- Las cantidades indicadas serán aplicables exclusivamente al personal con horario de 1.766 y 1.820 horas anuales. Al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a sus horas anuales de trabajo.

Además de los pluses especificados en este convenio únicamente se mantendrá vigente el de compensación traslado a los empleados a quienes les corresponda.

Art. 22. Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.- Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

La cuantía de este plus se fija en 183,- pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. No se computará a estos efectos el periodo de vacaciones anuales reglamentarias.

Los empleados con horario inferior a los máximos anteriormente establecidos percibirán este plus en cuantía proporcional a su propio horario, en relación a las jornadas anuales pactadas en este convenio.

Art. 23. Asimilaciòn econòmica a la categoria superior por antigüedad.- Los oficiales segunda, auxiliares administrativos, ordenanzas y ayudantes de oficio, con siete años de antigüedad en su respectiva categoria percibiràn el cincuenta por ciento (50 por 100) de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibiràn en concepto de complemento personal y quedarà absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoria superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilaciòn econòmica por antigüedad se computarà a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoria laboral de oficial segunda, auxiliar administrativo, ordenanza o ayudante de oficio respectivamente. La asimilaciòn econòmica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposiciòn transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1.970.

Art. 24. Sustituciòn de empleados.- El empleado que sustituya a otro que ocupe un puesto de categoria superior a la suya tendrà derecho una vez pasado el primer mes de sustituciòn, y mientras dure èsta, a percibir el sueldo de la categoria superior cuyos trabajos desempeña.

Art. 25. Participaciòn en primas.- La participaciòn en las primas recaudadas en el ejercicio que se contempla en la letra a) del articulo 36 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, se fija en el 0,25 por 100 de la recaudaciòn neta del ejercicio 1983.

El mìnimo a percibir por este concepto serà equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antiguedad de 1.983, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1.983 o, en su caso, la parte proporcional que le le corresponda.

Art. 26. Servicio militar.- Serà de aplicaciòn lo dispuesto en el articulo 60 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros (Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.970), ampliàndose el porcentaje señalado en su pàrrafo sexto, en un veinte por ciento (20 por 100) por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar, con limite màximo de su retribuciòn salarial en activo.

Se procurarà facilitar al empleado la asistencia al trabajo compatible con las obligaciones militares, en la plaza donde està destinado. En tal caso percibirà la parte proporcional de su retribuciòn salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del cien por cien (100%).

CAPITULO IV

Prestaciones complementarias (Sociales y de Previsiòn)

Art. 27 Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.- Se establece un premio por una sola vez para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa de 55.000 pesetas y un dia de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años màs que cumplan en activo percibiràn 11.000 pesetas en un solo pago.

Art. 28. Seguro de vida y bonificaciones en otros seguros.- La Empresa otorgarà a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por los capitales y categorias que establezca en cada momento el Convenio interestatal para las Empresas de Seguros, garantizandose los siguientes minimos.

- Jefes Superiores, Jefes de Secciòn y Titulados, 1.200.000 pesetas.

- Jefes de Secciòn Sanitarios de grado medio y oficiales primera administrativos, 1.100.000 pesetas.

- Restantes categorias, 1.000.000 pesetas.

La cobertura minima de los empleados cazadores serà de 1.100.000 de pesetas.

Aquellos empleados que en su trabajo habitual estàn expuestos a un mayor riesgo de circulaciòn, con independencia de su categoria, se les asegurarà por el tope màs elevado.

La cobertura de este seguro se prolongarà para los empleados en situaciòn pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado, cubriendo el capital asegurado correspondiente a su categoria en el momento de su jubilaciòn y exclusivamente para el caso de muerte.

Se establece una bonificaciòn del cuarenta por ciento (40%) del importe total de los seguros que a continuaciòn se indican con las siguientes limitaciones:

- Seguro de vida-accidentes sobre el empleado. Màxima aportaciòn de la Empresa, 11.000 pesetas por año.

- Seguro del automovil o motocicleta propiedad del empleado. Màxima aportaciòn de la Empresa, 27.000 pesetas por año.

- Seguro todo riesgo familiar sobre vivienda permanente del empleado. Màxima aportaciòn de la Empresa, 5.500 pesetas por año.

A los empleados que realicen un horario inferior a los establecidos como màximos se les efectuarà la bonificaciòn de forma proporcional al mismo.

Art. 29. Seguro de responsabilidad civil.- Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razon de su trabajo al servicio de la Empresa.

Art. 30. Subvenciones por estudios de empleados.- Estas bonificaciones se aplicaràn para gastos de matriculas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formaciòn profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realizaciòn, para lo cual serà necesario haber aprobado como minimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope màximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvenciòn se abonarà en dos plazos, el primero equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año y el resto en el segundo trimestre del año siguiente.

Las subvenciones màximas seràn:

- Hasta estudios de COU inclusivo o similares, 14.250 pesetas anuales.

- Estudios universitarios o similares, 21.250 pesetas anuales.

Estas cantidades seràn proporcionales para los empleados con horario inferior a los màximos establecidos, asi como las previstas en los articulos 31,32 y 33 de este Convenio. Todos los estudios requeriràn titulaciòn oficial, excepto los de idiomas.

Art. 31. Ayuda para estudios a hijos de empleados.- Las condiciones seràn idènticas a las establecidas para los empleados con los siguientes topes màximos:

- Hasta Octavo de EGB, 12.500 pesetas anuales.

- Desde Primero de BUP y hasta cumplir veintitres años, 21.250 pesetas anuales.

- Educaciòn especial (disminuidos), 46.000 pesetas anuales.

Estas cantidades se abonaràn exclusivamente para la realizaciòn de estudios oficiales homologados por el Ministerio de Educaciòn y Ciencia.

Art. 32. Navidad y Reyes.- Con motivo de estas fiestas la Empresa entregarà al empleado que le corresponda:

- 2.000 pesetas por cada carga familiar o ascendiente a su cargo, debidamente justificado, por Navidad.

- 2.000 pesetas por cada hijo menor de quince años, por Reyes.

Art. 33. Nupcialidad y Natalidad.- Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Règimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonaran las siguientes cantidades:

- Por nupcialidad, 10.000 pesetas.

- Por nacimiento de cada hijo, 5.000 pesetas.

En el supuesto de que ambos cònyuges presten sus servicios a la Entidad, el derecho a la asignación por ayuda de estudios a hijos, premio de natalidad y gratificación de Navidad y Reyes por carga familiar solamente podrà ser reconocido, en favor de uno de ellos.

Art. 34. Revisiòn sanitaria.- Los empleados tendràn derecho a que se les efectùe al menos un reconocimiento mèdico anual con los examenes complementarios que a juicio del mèdico procedan.

Art. 35. Prestaciones complementarias por enfermedad-accidente.- En caso de enfermedad o accidente del empleado la Empresa abonarà a èste, mientras permanezca en situaciòn de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que reciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo que hubiera percibido de estar en activo.

Art. 36. Jubilaciòn.- A este respecto se estarà a lo establecido en el Convenio Colectivo interestatal para las Empresas de Seguros. Al empleado que solicite la jubilaciòn con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa la abonarà una mensualidad por cada cinco años de servicio sin tope màximo.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrà llevarse a cabo la jubilaciòn al cumplir èste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de Agosto, y Real Decreto 2795/1981, de 19 de Octubre o disposiciones posteriores que los complementen o modifiquen.

Art. 37. Fondo de Pensiones.- La Empresa abonarà el 50 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que concierte cada empleado con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un màximo de 20.000 pesetas de cuota anual. Dado que esta aportaciòn va destinada a mejorar la prestaciòn de jubilaciòn de la Seguridad Social, siempre que esta ocurra estando el empleado al servicio de la Empresa, si cesara en la misma por cualquier causa antes de la fecha de jubilaciòn, revertirà a la Empresa el importe total de las aportaciones realizadas por èsta.

Art. 38. Abonos especiales a personal jubilado o invalido.- La Empresa abonarà a su personal jubilado o en situaciòn de invalidez total y permanente, la cantidad de 13.000 pesetas el dia 27 de junio y 7.100 pesetas con motivo de las fiestas de Navidad.

Art. 39. Abono especial por fallecimiento.-Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantiddes mínimas serán de 100.000 pesetas o 300,000 pesetas respectivamente.

Art. 40. Fondo de ayuda a empleados.- La Empresa aportarà al fondo de ayuda a empleados, que se regirà por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1984.

CAPITULO V

Premios, Faltas y Sanciones

Art. 41. Premios.- La Empresa valorarà especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicaciòn de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementaràn su sueldo anual, igualmente establecerà incentivos econòmicos especiales para premiar estas circunstancias.

Art. 42. Faltas.- Las faltas se clasificaràn en leves, graves o muy graves. Seràn faltas leves aquellas que entrañen una conducta anormal del empleado merecedora de una amonestaciòn sin revestir el caràcter de graves.

Seràn graves las faltas consideradas como tales en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, reincidencia en faltas leves ya sancionadas anteriormente, cometidas sin haber transcurrido un plazo superior a tres meses, asì como aquellas otras que por su naturaleza pudieran ser equiparadas a aquellas.

Seràn faltas muy graves las consideradas como tales en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, la reincidencia en una falta grave, ya sancionada, cometida en un plazo inferior a un año y aquellas otras que por su naturaleza pudieran equipararse a aquèllas.

Art. 43. Sanciones.- Las sanciones por las faltas cometidas seràn las siguientes:

- Por falta leve:

Amonestaciòn verbal.
Amonestaciòn escrita.

- Por falta grave:

Inhabilitaciòn temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoria superior.
Suspensiòn de empleo y sueldo por tiempo inferior a tres meses.

- Por falta muy grave:

Inhabilitaciòn definitiva para pasar a categoria superior.

Suspensiòn de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

Despido.

Art. 44. Normas y consecuencias de los retrasos.- Todos los retrasos representaràn la pèrdida del premio diario de puntualidad y ademàs:

a) Retrasos diarios de uno a diez minutos ambos inclusive.

Consecuencias econòmicas:

Cuando estos retrasos en conjunto supongan màs de sesenta minutos, el exceso se deducirà como tiempo no trabajado, es decir, este tiempo no darà lugar a percepciòn de haberes.

Consecuencias sancionadoras:

Cuando los retrasos alcancen o superen los sesenta minutos en còmputo mensual, tendràn la consideraciòn de falta leve con amonestaciòn escrita.

b) Retrasos diarios superiores a los diez minutos:

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias econòmicas:

Estos retrasos, cualquiera que sea el nùmero, en lo que exceda en còmputo mensual de treinta minutos, se deducirán como tiempo no trabajado. Si el nùmero de retrasos fuera superior a tres, la deducciòn como tiempo no trabajado se realizarà desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De 3 a 7 retrasos tendràn la consideraciòn de falta leve con amonestaciòn escrita, y de producirse reiteraciòn (dos veces en tres meses consecutivos), èsta tendrà la consideraciòn de falta grave.

De 8 a 12 retrasos tendràn la consideraciòn de falta grave, su reiteraciòn (dos o màs sanciones en el plazo de seis meses), falta muy grave.

Màs de 12 retrasos tendràn la consideraciòn de falta muy grave.

2. Para empleados cuyo domicilio habitual diste del centro de trabajo màs de 20 kilòmetros:

Consecuencias econòmicas:

Igual que en en el caso anterior, pero en lo que exceda en còmputo mensual de sesenta minutos y a partir de ese limite, si el nùmero de retrasos fuera superior a cinco, la decucciòn como tiempo no trabajado, se aplicarà desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De 5 a 7 retrasos, falta leve, y la reiteraciòn, grave.

De 8 a 12, falta grave, y la reiteraciòn, muy grave.

Màs de 12, falta muy grave.

c) Retrasos diarios superiores a una hora e inferior a tres.

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias econòmicas:

Estos retrasos daràn siempre lugar a la deducciòn del tiempo de retraso como no trabajado.

Consecuencias sancionadoras:

De 3 a 6 retrasos tendràn la consideraciòn de falta muy grave y la reiteraciòn (una o dos veces en seis meses), de falta muy grave.

Màs de 6 retrasos tendràn la consideraciòn de falta muy grave.

2. Para los empleados cuyo centro de trabajo diste màs de 20 kilòmetros del domicilio habitual.

Consecuencias econòmicas:

Igual que para la generalidad de los empleados, pero a partir del segundo retraso.

Consecuencias sancionadoras:

Igual que en el supuesto de la generalidad de los empleados, pero con los siguientes tramos:

De 5 a 8 retrasos, falta grave, y la reiteraciòn, muy grave.

Màs de 8 retrasos, falta muy grave.

d) Incorporaciòn al trabajo despuès de transcurridas tres horas desde el inicio de la jornada:

No se considerarà retraso, sino falta sancionable con arreglo a lo previsto en este convenio.

CAPITULO VI

Otras condiciones

Art. 45. Gastos de locomociòn, desplazamientos y dietas.- Cuando algùn empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehìculo propio, percibirà por cada kilòmetro recorrido la cantidad de 18,30 pesetas si la Empresa le abona el 100 por 100 del importe del seguro de dicho vehìculo y de 20 pesetas si sòlo le abona el 40 por 100 del mismo. Dicha cantidad serà revisada cuando se produzca un incremento en el precio de la gasolina o bien en los precios de adquisiciòn de forma generalizada de los automòviles.

La Empresa abonarà todos los gastos, superiores a 200 pesetas, que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por la Empresa por razòn de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantìa a la indicada que pudieran producirse se abonarà ademàs una dieta de 500 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo y de 250 pesetas por cada dìa en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso estas dietas sòlo se abonaràn en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el centro de trabajo al que el empleado figure adscrito.

Art. 46. Organos de representaciòn de los empleados.- Seràn los Delegados de Personal, Comitès de centros de trabajo y Comitè Intercentros.

- Comitès de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representaciòn se efectuarà de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 Empleados, se eligirà un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se eligiràn tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un nùmero igual o superior a 50 empleados, se constituirà el Comitè de centro de trabajo.

Este Comitè se constituirà con cinco miembros, si el centro de trabajo, tiene una plantilla de 50 a 100 empleados, con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con trece si tiene de 101 a 500.

- En los centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas de estos de canalizaràn a travès de los Delegados de Personal o del Comitè, si los hubiera en la Direcciòn Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a travès de la representaciòn correspondiente de las oficinas de la Subcentral a que està adscrito.

- Comitè intercentros: Estarà formado por ocho miembror elegidos por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de los Comitès de centro de trabajo, que hayan sido elegidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se procurarà mantener la siguiente proporciòn:

- Tres miembros del Comitè del centro de trabajo de Majadahonda (dos del Centro de Rehabilitaciòn y uno de las Oficinas Centrales Administrativas).
- Dos del centro de trabajo de Madrid (Capitàn Haya, 39).
- Tres del resto de los centros de trabajo de la Empresa.

Art. 47. Competencias y funciones de los distintos òrganos de representaciòn.-

1. Delegados de Personal y Comitès de centro de trabajo:

a) Recibir la informaciòn que les serà facilitada semestralmente sobre la situaciòn general de la Empresa y la concreta sobre la evoluciòn del empleo y promociòn.

b) Ser informado de la imposiciòn de sanciones a empleados por comisiòn de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

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 caràcter general.

Para esta informaciòn se utilizaràn los lugares que se habiliten al efecto.

La difusiòn de cualquier otra informaciòn deberà ser autorizada previamente por la Direcciòn de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado "asambleas de empleados" de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realizaciòn habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna informaciòn en los casos de elevado indice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comitès de centro de trabajo dispondràn para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrà ser para este ùnico fin si asì se acordara con la Direcciòn.

En cualquier caso dispondràn para su utilizaciòn exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representaciòn, los Delegados de Personal dispondràn de un tiempo màximo de quince horas mensuales retribuidas, y cada miembro de los Comitès de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo màximo de veinte horas mensuales.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitarà la oportuna informaciòn.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificaciòn del "status" jurìdico de la Entidad.

La Empresa deberà informar de ello al Comitè con caràcter previo a su ejecuciòn.

m) Ser informado, con la suficiente antelaciòn, de los proyectos de la Empresa sobre formaciòn profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comitè Intercentros:

a) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.
b) Prorrogar o denunciar los Cònvenios vigente.
c) Elegir los miembros de la Comisiòn Mixta.
d) Recibir informaciòn sobre datos econòmicos bàsicos para el desarrollo de la negociaciòn colectiva.

Art. 48. Asambleas de empleados.-

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrà ser convocada por los Delegados de Personal, Comitès de centro de trabajo, o por un nùmero de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea serà presidida, en todo caso, por el Comitè del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que seràn responsables del normal desarrollo de la misma, asi como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sòlo podrà tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del dia. La presidencia comunicarà al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarà con èste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultàneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciòn en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraràn como una sola y fechadas en el dia de la primera.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicaciòn en lo no previsto la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalizaciòn, aprobada por Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.970 y el Convenio interestatal para las Empresas de seguros vigente, asi como en su caso las disposiciones legales de derecho necesario.

13059 *RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios colectivos de trabajo,

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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

I CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA EMPRESA

GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A.

Y SUS TRABAJADORES

S U M A R I O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A." Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes contratantes.
" 2. Normativa aplicable.
" 3. Ambito territorial.
" 4. Ambito personal.
" 5. Ambito temporal.
" 6. Absorción y compensación.
" 7. Garantía personal.
" 8. Vinculación a la totalidad.
" 9. Comisión mixta paritaria.

CAPITULO SEGUNDO - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 10. Valoración de puestos de trabajo.
" 11. Modificadores al grado directo de valoración.
" 12. Comité mixto de valoración.
" 13. Información al personal.
" 14. Reclamaciones sobre valoración.
" 15. Clasificación profesional.
" 16. Grado mínimo.
" 17. Garantías de grado directo y categoría.

CAPITULO TERCERO - REGIMEN DE PERSONAL.

Artículo 18. Contratación y plantilla.
" 19. Movilidad de personal.
" 20. Traslados, desplazamientos, permutas y cambios de puesto.
" 21. Cambios de puesto.
" 22. Promoción y normas que regirán los concursos oposiciones.
" 23. Criterios de antiguedad para los casos de cambios de puesto y promoción.
" 24. Formación.

Artículo 25. Viajes, alojamiento y manutención.
" 26. Tramitación de reclamaciones.
" 27. Seguridad e Higiene en el trabajo.

CAPITULO CUARTO - REGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 28. Jornada anual y diaria.
" 29. Puntualidad.
" 30. Horas extraordinarias.
" 31. Vacaciones.
" 32. Calendario y horarios.
" 33. Licencias y permisos.
" 34. Excedencias voluntarias.
" 35. Jubilaciones.
" 36. Productividad y rendimiento.

CAPITULO QUINTO - RETRIBUCIONES.

Artículo 37. Conceptos retributivos.
" 38. Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.
" 39. Retribuciones brutas.
" 40. Sueldo de calificación.
" 41. Antiguedad.
" 42. Pluses diurnos, nocturnos y T.P.P.
" 43. Plus de distancia.
" 44. Horas extraordinarias.
" 45. Gratificaciones extraordinarias.
" 46. Pluses complementarios GEMED de ayuda familiar (CAF).
" 47. Retribución de vacaciones, domingos, festivos, licencias y permisos.
" 48. Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.
" 49. Pago de nóminas mensuales.
" 50. Descuentos por períodos no retribuídos.
" 51. Tablas salariales 1 Enero 1.984.