

cial del Estado, debiendo el interesado, en su caso, solicitar la prórroga con tres meses de antelación a su caducidad y adjuntar la documentación exigida por la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1978.

Sexto.—Los países de origen de la mercancía a importar serán todos aquellos con los que España mantiene relaciones comerciales normales. Los países de destino de las exportaciones serán aquellos con los que España mantiene asimismo relaciones comerciales normales o su moneda de pago sea convertible, pudiendo la Dirección General de Exportación, si lo estima oportuno, autorizar exportaciones a los demás países.

Las exportaciones realizadas a partes del territorio nacional situadas fuera del área aduanera también se beneficiarán del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, en análogas condiciones que las destinadas al extranjero.

Séptimo.—El plazo para la transformación y exportación en el sistema de admisión temporal no podrá ser superior a dos años, si bien para optar por primera vez a este sistema habrán de cumplirse los requisitos establecidos en el punto 2.4 de la Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975 y en el punto 6.º de la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1978.

Octavo.—Las mercancías importadas en régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, así como los productos terminados exportables, quedarán sometidos al régimen fiscal de inspección.

Noveno.—Esta autorización se regirá en todo aquello relativo a tráfico de perfeccionamiento y que no esté contemplado en la presente Orden ministerial por la normativa que se deriva de las siguientes disposiciones:

Decreto 1492/1975 («Boletín Oficial del Estado» número 165).

Orden de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» número 282).

Orden del Ministerio de Hacienda de 21 de febrero de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 53).

Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 53).

Circular de la Dirección General de Aduanas de 3 de marzo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 77).

Décimo.—La Dirección General de Aduanas y la Dirección General de Exportación, dentro de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas adecuadas para la correcta aplicación y desenvolvimiento de la presente autorización.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 15 de junio de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

**17267** ORDEN de 16 de junio de 1984 por la que se prórroga a la firma «Rostoy S. A.», el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de azúcar y la exportación de néctar de frutas.

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Rostoy S. A.», solicitando prórroga del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de azúcar y la exportación de néctar de frutas, autorizado por Orden ministerial de 11 de marzo de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 12 de mayo).

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Primero.—Prorrogar por un año, a partir del 12 de mayo de 1984, el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo a la firma «Rostoy S. A.», con domicilio en Castilla (Murcia) y número de identificación fiscal A-30012959.

Segundo.—El interesado queda obligado a declarar en la documentación aduanera de exportación y en la correspondiente hoja de detalle, por cada producto exportado, las composiciones de las materias primas empleadas, determinantes del beneficio fiscal, así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distingan de otras similares y que en cualquier caso deberán coincidir, respectivamente, con las mercancías previamente importadas o que en su compensación se importen posteriormente, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. Madrid, 15 de junio de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

17268

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 31 de julio de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	163,471	163,831
1 dólar canadiense .....	124,287	124,724
1 franco francés .....	18,364	18,424
1 libra esterlina .....	213,149	214,274
1 libra irlandesa .....	173,197	174,234
1 franco suizo .....	66,276	66,557
100 francos belgas .....	278,984	280,076
1 marco alemán .....	56,380	56,602
100 liras italianas .....	9,172	9,197
1 florin holandés .....	49,888	50,075
1 corona sueca .....	19,419	19,515
1 corona danesa .....	15,434	15,482
1 corona noruega .....	19,590	19,657
1 marco finlandés .....	26,802	26,908
100 chelines austríacos .....	803,021	807,188
100 escudos portugueses .....	106,763	106,147
100 yens japoneses .....	66,565	66,947

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

17269

ORDEN de 24 de abril de 1984 por la que el Instituto de Formación Profesional de Cercedilla (Madrid) pasa a denominarse «La Dehesilla».

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado a instancia del Claustro de Profesores del Instituto de Formación Profesional de Cercedilla (Madrid), en súplica de que el mencionado Centro se denomine «La Dehesilla».

Vistos los informes favorables evacuados por los distintos Organos que han intervenido en el presente expediente, y toda vez que la denominación que se propone corresponde a la zona en donde se encuentra ubicado el Centro,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que el Centro de referencia se denomine en lo sucesivo Instituto de Formación Profesional «La Dehesilla».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. Madrid, 24 de abril de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Médicas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17270

RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «La Unión y el Fénix Español», recibido en esta Dirección General con fecha 21 de mayo corriente, suscrito el día 10 de mayo de 1984 por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 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, 2. de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIÓN Y EL FÉNIX ESPAÑOL, COMPAÑÍA DE SEGUROS REUNIDOS, SOCIEDAD ANÓNIMA

#### CAPÍTULO I.—CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º—Ámbito de aplicación

El presente Convenio de Empresa, afectará a la totalidad del personal que comprende la plantilla de los dos Centros de trabajo de la misma, constituidos por la Dirección Regional de Barcelona y por la Dirección de la Compañía en Madrid, con exclusión de Directores, Directores Adjuntos, Adjuntos a Dirección, Secretario General, Vicepresidente General, Inspector General, Apoderado General y otros cargos que, por su naturaleza, estén conceptuados como de Dirección. Al personal que ingrese durante la vigencia del convenio le afectará, asimismo, cuanto en éste se estipula.

##### Artículo 2.º—Vigencia y duración

El presente Convenio, una vez registrado por la Autoridad Laboral competente y efectuada su publicación oficial, se considerará en vigor con efecto de primero de enero de 1984 y vencerá el 31 de diciembre de 1985.

##### Artículo 3.º—Compensación y abono de mejoras

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensativas, con las Mejoras, retribuciones y condiciones que viene satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

##### Artículo 4.º—Prorogación

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, de no existir solicitud o preaviso de cualquiera de las partes que lo establecen, con una antelación de tres meses a su vencimiento, cuya facultad se entenderá sucesivamente aplicable al vencimiento de cada periodo prorrogado.

##### Artículo 5.º—Residencia y vinculación a la totalidad

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna Ley posterior a la fecha de la firma del presente Convenio variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las representaciones que lo suscriban acordaran la continuidad del mismo, sin perjuicio de introducir, como es lógico, las modificaciones que la Ley exijere.

#### CAPÍTULO II.—CONDICIONES DE TRABAJO

##### Artículo 6.º—Organización y productividad

1.º—La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo.

2.º—La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes en sesión ordinaria y por lo menos una vez dentro de cada trimestre natural en sesión extraordinaria para tratar de la productividad y del rendimiento de todo el personal a que afecta este Convenio, tanto por consecuencia de las reformas, reajuste de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, someterán a deliberación los miembros del Comité. El Comité de Empresa cooperará con ésta en el cumplimiento de las normas laborales.

##### Artículo 7.º—Jornada de trabajo

1.º—El número de horas efectivamente trabajadas cada año por cada empleado será de 1.836. La distribución del tiempo de trabajo con carácter general se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La jornada de trabajo, con carácter general, será de 7,45 horas a 15,15, de lunes a viernes, ambos inclusive.

b) Se trabajarán los sábados necesarios para alcanzar el número de horas anuales establecido. Estos sábados serán por orden de preferencia los de los meses de enero, diciembre, febrero, noviembre, marzo. El resto de los sábados serán libres.

c) La reducción de jornada no será computable para calcular el salario individual a efectos de horas extraordinarias.

d) La Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario laboral oficialmente aprobado, fijarán al comienzo de cada año los días laborables de acuerdo con lo dispuesto en los apartados que preceden.

2.º—Con el respeto debido al actual horario laboral y con no excepción al mismo, dadas las exigencias actuales de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de seguros, con funciones que actualmente no están recogidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía y cuya eficacia depende de la continuidad de tales funciones, como son la mecanización, ordenador electrónico, etc., la Dirección podrá establecer nuevos turnos de trabajo a los que quedará adscrito el personal suyo para tales trabajos que voluntariamente acceda al cambio de horario, y sin derecho de opción al personal de nuevo ingreso.

En el caso de que los turnos especiales no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la Empresa planteará la cuestión al Comité de la misma para la integración total de tales turnos especiales.

##### Artículo 8.º—Normas de orden y disciplina

Las normas de orden y disciplina serán las que figuran en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, en cuanto no se opongan a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 9.º—Traslados

Ningún empleado de la Compañía podrá ser trasladado por ningún motivo a otra entidad distinta, cualquiera que sea la participación o intereses que en ella tuviera "La Unión y El Fénix Español", ni a otro centro de trabajo de la misma Empresa, que exija cambios de residencia.

##### Artículo 10.º—Formación profesional

1.º—Para promover la formación profesional del personal, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro a todo empleado que esté interesado en cursarlos y que los efectúe con el debido aprovechamiento.

La Empresa podrá costear igualmente otros que, a su juicio, considere aplicables a la actividad aseguradora. A estos estudios, teniendo en cuenta su duración y el número de asignaturas, les serán aplicables por analogía los planes establecidos en los números 1 y 2 del artículo 15.

2.º—Al personal fijo de plantilla que lo solicite, se le concederá horas o bolsas de estudio para seguir carreras o cursos de especialización, perfeccionamiento u otras materias que sean consideradas de interés para el mejor servicio de la Empresa y que sean convocadas, indistintamente, por entidades oficiales o privadas.

3.º—La Empresa constituirá al fondo anual para cubrir esas mencionadas que, se fija en 2.134.000 pesetas.

4.º—En la concesión o denegación de estas ayudas entenderá la Comisión Administradora de Fondos Sociales, contemplada en el artículo 26 del presente Convenio.

5º.- La solicitud de estas ayudas habrá de dirigirse por escrito a la Comisión, haciendo constar, necesariamente, la clase de estudios que se pretenda realizar, lugar donde hayan de efectuarse, horario, duración y coste de los mismos.

6º.- La concesión no podrá acordarse por la Comisión con detrimento de la jornada laboral.

7º.- Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo -excepto la del número 1- estarán obligados a devolver a la Empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias en el caso de que cesen de prestar servicios en la Empresa antes del término de cinco años, a contar del día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo. Esta obligación de devolución solo cesará, en el caso de estudios universitarios, a partir del tercer año de su terminación, en el supuesto de que, existiendo vacante de titulado en la carrera realizada por el empleado durante dicho plazo, la Compañía la haya cubierto con persona distinta, salvo en el caso de haberse cubierto mediante pruebas de aptitud.

#### Artículo 11º.- Perfeccionamiento profesional en el extranjero

1.- En interés del empleado y de la Compañía y con el fin de completar la preparación del personal de la Empresa, la Dirección facilitará anualmente a dos empleados de la misma, siempre que existan solicitantes, los medios necesarios para perfeccionar sus conocimientos profesionales en el extranjero, bien en las sucursales o Representaciones de la Compañía, bien en otras Entidades o Instituciones formativas que la Dirección determine.

A fin de adjudicarlas entre los empleados que las hayan solicitado, la Dirección anunciará con la máxima antelación posible las características de la plaza o plazas de que se trate, el período de estancia en el extranjero correspondiente a cada una, y las condiciones o conocimientos profesionales requeridos en cada caso.

2º.- La concesión de estos beneficios, cuando existan solicitantes, se ajustará a las siguientes normas:

A) Será necesario, en todo caso, un suficiente conocimiento del idioma del país de que se trate, apreciado mediante las pruebas correspondientes.

B) Durante su permanencia en el extranjero, el empleado informará periódicamente a la Dirección de la Compañía sobre las actividades formativas que realice.

C) La estancia de los empleados en el extranjero se regirá por las siguientes condiciones económicas:

- a) Se le reasumirá su sueldo íntegro en España.
- b) El viaje hasta el punto de destino y regreso será abonado por la Compañía.
- c) La Compañía asignará una cantidad mensual para los gastos de alojamiento, manutención y estancia en destino.
- d) Serán de cuenta de la Compañía los gastos de enseñanza que, en su caso, se produzcan, previa la proposición de tales gastos a la misma para su aceptación.

3º.- La ayuda podrá ser suspendida si así lo exigiera el comportamiento del empleado en el lugar de destino o al deficiente aprovechamiento en sus tareas formativas, en cuyo caso deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo en la Empresa, a requerimiento de ésta.

4º.- Será de aplicación a este artículo lo dispuesto en el primer párrafo del número 7 del artículo 16.

#### Artículo 12º.- Ingresos y ascensos

El régimen de ingresos y ascensos se regulará por las normas que a continuación se insertan, en sustitución de las contenidas en el artículo 16 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, aprobada por Orden del 14 de Mayo de 1970.

#### 1.- Jefes Superiores, Subjefes Superiores, Jefes de Sección

La Dirección proveerá las plazas correspondientes a estas categorías, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación.

#### 2.- Titulados

La Dirección proveerá las plazas de Titulados por elección de entre los empleados que, siendo poseedores del Título de la especialidad de que se trate, aspiren a cubrirlos, o por libre designación.

Si para la provisión de las referidas plazas decidiera la Dirección la celebración de pruebas de aptitud, a ellas podrán concurrir, con los aspirantes ajenos a la Empresa, los empleados de la misma que estén en posesión del título exigido para las plazas que se hayan de cubrir, constituyendo la calidad de empleado circunstancia preferente para su provisión, en igualdad de condiciones.

#### 3.- Jefes de Negociado

De cada cuatro plazas para puestos concretos que se deban cubrir de esta categoría, dos de ellas se cubrirán con personal de la Compañía mediante las pruebas de aptitud (que la misma establezca y realice para cada plaza concreta) y concurso de méritos, a las que podrán concurrir los empleados de la categoría inmediata inferior que lo soliciten. Las dos plazas restantes serán provistas por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta alguna de las plazas convocadas para cubrir mediante pruebas de aptitud y concurso de méritos, su cobertura se llevará a efecto por cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

#### 4.- Inspectores

4.1. El personal que realice las funciones propias de la Inspección, en sus distintas especialidades, se integrará en una escala propia, cuyas categorías se equiparán, sucesivamente, a las categorías de la escala administrativa, en la forma siguiente:

- a) Subjefe Superior de Inspección, cuya remuneración se equipará a la de Subjefes Superiores de la escala administrativa.
- b) Inspector Especial, cuya remuneración se equipará a la de Jefes de Sección de la escala administrativa.
- c) Inspector de Primera, cuya remuneración se equipará a la de Jefe de Negociado de la escala administrativa.
- d) Inspector, cuya remuneración se equipará a la de Oficiales de Primera de la escala administrativa.

4.2. La provisión de las plazas de Inspector se efectuará de la forma siguiente: de cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía, mediante pruebas de aptitud, a las que podrán concurrir los empleados con categorías de Oficial (Primera y Segunda) y Auxiliar, que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir, mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.3. La provisión de plazas de Inspector de Primera se efectuará de la forma siguiente: de cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía, a las que podrán concurrir los empleados con categoría de Oficial de Primera o Jefe de Negociado que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir, mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección, bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.4. Los Inspectores procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de Inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa anterior, en las condiciones previstas en la letra b), tendrán la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la Escala de Inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 4.1 de este artículo; es decir, que al cesar en la función de Inspector, adquirirá la categoría de Oficial de Primera; si al cesar es como Inspector de Primera, adquirirá la categoría de Jefe de Negociado; si cesa como Inspe-

tor Especial, la de Jefe de Sección, y si cesa como Subjefe Superior de Inspección, la de Subjefe Superior.

b) Para alcanzar el derecho establecido en la letra anterior, se será necesario un mínimo de cinco años de servicio en la Inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobada. Si no se cumple el mínimo de cinco años, recuperarán, en la escala administrativa, la categoría que ocupaban en la misma en el momento de su nombramiento para realizar funciones de Inspección.

5. Oficiales de Primera y Segunda

Los ascensos a estas dos categorías se realizarán en todos los casos mediante pruebas de aptitud, a las que podrán presentarse los empleados de la categoría inmediata anterior. Estas pruebas podrán ser específicas para plazas que requieran especiales conocimientos, tales como plomeros, operadores, perforistas, taquígrafos, etc.

Los empleados de la Compañía que tengan la condición de Diplomados de Grado Superior (tres cursos) en cualquier especialidad por la Escuela Profesional del Seguro, una vez transcurrido el período de prueba, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda.

6. Auxiliares

De las plazas de nuevo ingreso se destinará en primer lugar el 50 por ciento para ser cubiertas por personal de la Compañía que lo solicite mediante pruebas de aptitud que podrá convocar y realizar la Empresa, considerándose en todo caso el expediente personal de cada uno de los aspirantes. Si dicho 50 por ciento, que tendrá preferencia en igualdad de circunstancias, no llegara a cubrirse por cualquier causa que fuere, las plazas desiertas se acumularán al 50 por ciento restante de las totales a cubrir.

7.- Profesiones y Oficios Varios, Consejeros, Subconsejeros y Cobradores.

Las plazas correspondientes a todas y cada una de estas categorías serán cubiertas por personal de la Compañía con aptitud precisa, a juicio de la Dirección, para el desempeño de los cometidos propios de cada una. A falta de dicho personal, serán provistos con profesionales en pare inscrito en la Oficina de Empleo, y si no los hubiere, con no profesionales.

En todo caso, será requisito indispensable para la provisión de la plaza de cobradores que los elegidos constituyan, con anterioridad a la toma de posesión, la fianza o garantía que la Dirección fije en cada caso.

8.- Ordenanzas

Estas plazas serán cubiertas en primer lugar con Botones de la Compañía que cumplan dieciocho años de edad. A falta de éstos, con profesionales en pare inscritos en la Oficina de Empleo, y de no haberlos, con no profesionales mayores de dieciocho años.

9.- Botones

Las plazas de Botones serán cubiertas con profesionales en pare inscritos en la Oficina de Empleo o, a falta de éstos, con no profesionales de dieciocho a dieciocho años.

10.- Actualización de la plantilla

En la primera quincena del mes de Enero de cada año se procederá a la actualización de la plantilla y en los treinta días siguientes se convocarán las pruebas de aptitud que proceden para las plazas que en dicho momento hayan de ser cubiertas. Los ejercicios tendrán lugar tres meses después de dicha convocatoria y en ellos podrán tomar parte todos los empleados de la Compañía que lo soliciten y reúnan las condiciones exigidas para cada categoría.

La Dirección de la Compañía, previo informe del Comité de Empleo, estudiará las peticiones de traslado que le formulen los empleados que se sientan perjudicados en su promoción profesional por tener asignados trabajos de inferior categoría durante un tiempo excesivo.

CAPITULO III.- CONVENIO DE ECONOMIAS

Artículo 13.- Remuneración

1.- En virtud de lo establecido en el presente Convenio, las remuneraciones serán las siguientes:

CATEGORIA Y ANTIGÜEDAD EN LA MISMA	MENSUAL	ANUAL (12 meses)
Jefe Superior, antigüedad más de 8 años ....	164.600	2.469.000
Jefe Superior, antigüedad menos de 8 años ..	152.100	2.281.200
Subjefe Superior, antigüedad más de 8 años..	133.700	2.005.500
Subjefe Superior, antigüedad menos de 8 años	115.000	1.875.000
Jefe Sección, antigüedad más de 8 años .....	105.700	1.568.500
Jefe Sección, antigüedad menos de 8 años ...	97.700	1.462.500
Jefe Negociado, antigüedad más de 8 años ...	94.600	1.422.000
Jefe Negociado, antigüedad menos de 8 años..	90.600	1.358.000
Titulados: Abogados, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de 8 años .....	133.700	2.005.500
Titulados: Abogados, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de 8 años .....	129.000	1.875.000
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de 8 años (1).....	133.700	2.005.500
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de 8 años (1) .....	126.000	1.875.000
Inspector Especial, antigüedad más de 8 años (1) .....	105.700	1.568.500
Inspector Especial, antigüedad menos de 8 años (1) .....	97.700	1.462.500
Inspector Primera, antigüedad más de 6 años (1) .....	94.600	1.422.000
Inspector Primera, antigüedad menos de 6 años (1) .....	90.600	1.358.000
Inspector, antigüedad más de 8 años (1) ...	88.900	1.288.500
Inspector, antigüedad menos de 8 años (1) ..	82.000	1.230.000
Oficial Primera, antigüedad más de 8 años..	88.900	1.288.500
Oficial Primera, antigüedad menos de 8 años	82.000	1.230.000
Oficial Segunda, antigüedad más de 8 años..	77.100	1.156.500
Oficial Segunda, antigüedad menos de 8 años	73.200	1.098.000
Auxiliar, antigüedad más de 4 años .....	68.300	1.024.500
Auxiliar, antigüedad menos de 4 años .....	63.900	958.500
Auxiliar de menos de 18 años de edad .....	50.500	757.500
Consejero, antigüedad más de 8 años .....	82.900	1.243.500
Consejero, antigüedad menos de 8 años .....	80.000	1.200.000
Subconsejero, antigüedad más de 8 años .....	79.100	1.236.500
Subconsejero, antigüedad menos de 8 años ...	75.000	1.134.000
Cobrador, antigüedad más de 8 años .....	78.500	1.177.500
Cobrador, antigüedad menos de 8 años .....	72.200	1.068.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, antigüedad más de 8 años .....	71.200	1.068.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, más de 4 años de antigüedad .....	66.300	1.024.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, menos de 4 años de antigüedad .....	63.900	958.500
Botones de 14 y 17 años de edad .....	43.200	648.000
Oficial de Oficio, antigüedad más de 8 años.	78.500	1.177.500
Oficial de Oficio, antigüedad menos de 8 años	72.700	1.090.500
Conductor, antigüedad más de 8 años .....	78.500	1.177.500
Conductor, antigüedad menos de 8 años .....	72.700	1.090.500
Ayudante de Oficio, antigüedad más de 8 años	68.300	1.024.500
Ayudante de Oficio, antigüedad menos de 8 años	66.200	1.024.500
Limpiadora, antigüedad más de 8 años .....	87.800	867.000
Limpiadora, antigüedad menos de 8 años .....	55.000	825.000

(1) Categorías por equiparación, realizando funciones de Inspección.

b) Desde primero de enero de 1985

El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, establecerán de común acuerdo la tabla que debe regir para la anualidad 1985.

3.- A estos sueldos se añadirán, en los casos que sean de aplicación, la antigüedad, así como la asignación por especialización, etc.

3.- Si algún empleado, como consecuencia de haber ascendido de categoría sufriendo perjuicio económico, teniendo en cuenta el incremento que por permanencia se ha establecido en el presente Convenio, deberá ser reconocido, llegado el caso, los aumentos que hubiera alcanzado en la categoría de procedencia, hasta transcurrido el período

que le dé derecho al incremento señalado para la categoría que ostenta, en cuyo momento se aumentarán sus haberes en la diferencia que medie entre la cantidad señalada para su categoría y la ya aplicada, en relación con la anterior.

4.- El personal que ejerza funciones de cobros y pagos (empleados de Caja en Ventanilla y Cobradores) percibirán por el concepto de "aguinaldo de bonoda", una asignación mensual de 1.800 pesetas, doce veces al año.

5.- El valor de la hora extraordinaria será igual al salario, hora individual, establecido conforme al artículo 39 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, incrementada en el 75 por 100.

Artículo 14.- Antigüedad

Se respetará la antigüedad que disfrute cada empleado al 31 de diciembre de 1983. Los nuevos devengos por este concepto serán calculados en 1º de enero de cada año a razón del tres por ciento del sueldo, incrementado en la antigüedad que hubiere devengado al 31 de diciembre anterior.

Artículo 15.- Asignación por especialización

1) Los empleados diplomados en la Escuela Profesional de Seguros (Grado Superior, tres cursos) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18º, punto 1), del presente Convenio, tendrán una asignación complementaria de un 20 por 100, calculado sobre el importe del sueldo que perciba en ese momento, con independencia de su categoría, si bien, a partir de Jefe de Negociado, su cuantía será del 20 por 100 del sueldo inicial que correspondiera a la categoría de Jefe de Negociado. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo décimo.

2) Los empleados Diplomados en Seguros (una especialidad), siempre que la matriculación del empleado en la misma haya sido consuetada a la Compañía o elegida por la misma, y el trabajo que realice guarde relación con los estudios de la mencionada especialidad, tendrán una asignación complementaria del 8 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior.

Aquellos empleados que obtengan la titulación en una especialidad, al término del segundo curso, siguiendo el nuevo Plan de Estudios establecido en la Escuela Profesional de Seguros a partir del curso 1980/1981, tendrán una asignación complementaria del 10 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo décimo.

3) Los empleados Traductores-Intérpretes de Idiomas, hasta Jefe de Sección inclusive, que hayan demostrado, previa prueba de aptitud sus conocimientos en ellos, y la Empresa les estime útiles para las actividades de la misma, disfrutarán de una asignación especial similar a la de los empleados a que se refiere el número 1).

4) Los empleados de cualquier categoría, excepto la de Titulado, que acrediten fehacientemente estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, Actuario, Intendente o Profesor Mercantil, o Licenciado en Ciencias Económicas, gozarán de una asignación especial similar a la establecida para los empleados Diplomados en Seguros (Grado Superior).

5) Todo empleado que, como consecuencia de su especialización, esté disfrutando de la asignación especial del 20 por 100, no podrá cobrar por tal concepto mayor importe, aunque pudiera corresponderle a otro cualquiera de los apartados de este artículo.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Se mantendrán las gratificaciones extraordinarias del mes de julio, mes de octubre y diciembre, percibiendo en todas ellas los correspondientes fijados para la mensualidad ordinaria, excepto aquellas cantidades que, como la Ayuda Familiar o Protección a la Familia y Cuobranza de España, se proceda su inclusión en las mismas.

Artículo 17.- Participación en primas cobradas

1.- Durante la vigencia del presente Convenio y teniendo en cuenta que la participación en primas cobradas que la Compañía hace efectiva a su personal lo es por cantidad superior a la reglamentada

da al efecto, como concesión pactada en el Reglamento de Régimen Interior, se entiende subsistente sin variación alguna el actual régimen, tanto en lo que se relaciona con el cálculo de la cifra total de dicha participación como en lo que concierne a la distribución de ese total entre los empleados de las diversas categorías, sin más modificaciones que las que se establecen en el presente Convenio.

2.- Una vez establecido el total de la "participación" sobre la base de cálculo de las primas de negocio español, cobradas por la Compañía en el Ejercicio de que se trate, se distribuirá su importe considerando las normas de reparto y normas siguientes:

- a) Sobre la base del módulo 1, la cuantía a repartir estará constituida con la cifra de 101.563.488 pesetas, equivalente ésta a la participación del Ejercicio 1975, más el incremento de "participación" que con respecto al Ejercicio cerrado en 31 de diciembre de 1983, pueda producirse en el Ejercicio 1984 y sucesivos.
- b) Sobre la base del módulo 2, el importe a repartir, estará constituido por la diferencia entre el total de la participación del Ejercicio de 1983 y la cifra de 101.563.488 pesetas.
- c) Las normas de distribución establecidas en los anteriores apartados a) y b), serán de aplicación hasta tanto se igualen los importes a repartir con cada módulo, en cuyo momento, los ulteriores incrementos serán añadidos al 50 por 100 para cada módulo. Esta situación se mantendrá hasta la implantación de un sistema de distribución definitivo.
- d) La antigüedad que en cada caso corresponda, de acuerdo con el artículo 14, será acumulada al módulo 1.

<u>MODULO 1</u>	
<u>CATEGORIA Y ANTIGÜEDAD EN LA MISMA</u>	<u>SUELDOS MENSUALES</u>
Jefe Superior Ramo, antigüedad más de 8 años .....	21.405,25
Jefe Superior Ramo, antigüedad menos de 8 años ....	19.287,29
Jefe Superior Servicio, antigüedad más de 8 años ..	20.405,29
Jefe Superior Servicio, antigüedad menos de 8 años ..	18.287,29
Subjefe Superior, antigüedad más de 8 años .....	14.697,27
Subjefe Superior, antigüedad menos de 8 años .....	12.044,02
Jefe de Sección, antigüedad más de 8 años .....	9.562,77
Jefe de Sección, antigüedad menos de 8 años .....	7.974,27
Jefe de Negociado, antigüedad más de 8 años .....	7.974,27
Jefe de Negociado, antigüedad menos de 8 años .....	7.307,10
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de 8 años .....	14.506,83
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de 8 años .....	12.918,32
<u>CATEGORIA Y ANTIGÜEDAD EN LA MISMA</u>	
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de 8 años .....	14.697,27
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de 8 años .....	12.844,02
Inspector Especial, antigüedad más de 8 años ....	9.562,77
Inspector Especial, antigüedad menos de 8 años ..	7.974,27
Inspector Primera, antigüedad más de 8 años .....	7.974,27
Inspector Primera, antigüedad menos de 8 años ...	7.307,10
Inspector, antigüedad más de 8 años .....	7.307,10
Inspector, antigüedad menos de 8 años .....	6.560,50
Oficial Primera, antigüedad más de 8 años .....	7.307,10
Oficial Primera, antigüedad menos de 8 años .....	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad más de 8 años .....	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad menos de 8 años .....	5.422,08
Auxiliar de más de 21 años de edad, antigüedad más de 4 años .....	5.422,08
Auxiliar de más de 21 años de edad, antigüedad menos de 4 años .....	4.181,08
Auxiliar de 21 a 23 años de edad .....	3.653,05
Auxiliar de 19 a 20 años de edad .....	3.362,13
Auxiliar de menos de 18 años de edad .....	2.276,89
Consejero, antigüedad más de 8 años .....	6.560,50
Consejero, antigüedad menos de 8 años .....	5.422,08
Subconsejero, antigüedad más de 8 años .....	6.560,50
Subconsejero, antigüedad menos de 8 años .....	5.220,87
Cobrador, antigüedad más de 8 años .....	6.560,50
Cobrador, antigüedad menos de 8 años .....	5.619,66

	SUELDOS MENSUALES
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, de más de 34 años de edad, antigüedad de más de 8 años .....	5.422,08
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, de más de 26 años de edad, antigüedad más de 4 años .....	5.019,56
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, de más de 23 años de edad .....	4.465,44
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, de 20 a 23 años de edad .....	3.484,11
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, de 18 y 19 años de edad .....	3.071,30
Botones, de 16 y 17 años de edad .....	2.043,87
Oficial de Oficio, antigüedad de más de 8 años ..	6.560,50
Oficial de Oficio, antigüedad menos de 8 años ...	5.220,87

CATEGORIA Y ANTIGÜEDAD EN LA MISMA

Conductor, antigüedad más de 8 años .....	6.560,50
Conductor, antigüedad menos de 8 años .....	5.220,87
Ayudante de Oficio, de más de 23 años de edad, antigüedad más de 8 años .....	5.422,08
Ayudante de Oficio, de más de 21 años de edad, antigüedad menos de 8 años .....	4.299,54
Ayudante de Oficio, de menos de 21 años de edad .....	3.665,32
Limpiadora, antigüedad de más de 8 años .....	4.310,13
Limpiadora, antigüedad de menos de 8 años .....	3.006,53

MÓDULO II

CATEGORIAS

	SUELDOS MENSUALES
Jefe Superior de Rama .....	36.000
Jefe Superior de Servicio .....	36.000
Subjefe Superior .....	28.250
Jefe de Sección .....	20.500
Jefe de Negociado .....	19.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior .....	24.500
Subjefe Superior de Inspección .....	28.250
Inspector Especial .....	29.500
Inspector de Primera .....	19.000
Inspector .....	18.000
Oficial de Primera .....	18.000
Oficial de Segunda .....	15.500
Auxiliar de más de 23 años de edad .....	13.000
Auxiliar de 21 a 23 años de edad .....	11.500
Auxiliar de 18 a 20 años de edad .....	10.000
Auxiliar de menos de 18 años de edad .....	9.500
Conserje .....	17.000
Subconserje .....	15.500
Cobrador .....	15.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad .....	13.500

CATEGORIAS

Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad .....	12.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad .....	11.000
Botones, de 16 y 17 años de edad .....	7.000
Oficial de Oficio .....	13.000
Conductor .....	15.000
Ayudantes de Oficio de más de 23 años de edad .....	19.500
Ayudantes de Oficio de menos de 23 años de edad .....	12.500
Limpiadora .....	10.500

1.- No obstante lo establecido en relación con los módulos para el reparto, en el caso de hacer aplicación de los mínimos establecidos por el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, los sueldos que servirán de base serán los formulados en el artículo 13 del presente Convenio, con los incrementos que en cada caso procedan.

Artículo 18.- Premios e Incentivos

1.- Al cumplir los empleados, cualquiera que sea su categoría, veinticinco años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 79.100 pesetas.

Al cumplir los empleados en activo cualesquiera que sea su categoría, cuarenta años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 316.300 pesetas. En tal caso, el empleado no tendrá derecho a ningún premio en el momento de la jubilación.

2.- Los empleados que al jubilarse no hubieran cumplido cuarenta años de servicios en la Empresa, ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

De 30 a 33 años de servicios .....	126.500
De 34 a 35 años de servicios .....	179.000
De 36 a 37 años de servicios .....	221.100
De 38 a 39 años de servicios .....	268.800

Para el cómputo de los años de prestación de servicios a la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior, se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, los empleados que se jubilan con más de 39 años de prestación de servicios, sin haber cumplido los cuarenta años, percibirán de la empresa un premio de permanencia de 316.300 pesetas.

Artículo 19.- Subsidio por Enfermedad y Accidentes

1.- Al empleado que esté dado de baja por Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez provisional debida a enfermedad o accidente, sea o no laboral, le abonará la empresa todos los ingresos que le correspondieran en servicio activo. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, solo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

2.- El empleado con derecho al percibo de indemnización por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.

Además de los derechos que le concedan las leyes, la empresa podrá ejercer sobre el personal que perciba la parte suplementaria a cargo de la misma, el control que estime procedente, mediante reconocimiento por el Servicio Médico de la Empresa o el establecimiento de otras medidas que estime oportunas.

Si, como resultado del control, la Empresa estimara que el empleado en situación de baja por enfermedad no debiera percibir la expresada parte complementaria, decidirá, previa comunicación al Comité de Empresa, la retirada de tal beneficio, con independencia de las medidas que legalmente procedan.

3.- Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para los trabajadores de la misma y para la Seguridad Social, la representación de los trabajadores se compromete a difundir entre el personal este problema y la necesidad de cooperar en su solución, así como a que el Comité colabore con la empresa, buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Artículo 20.- Jubilación, Invalidez permanente y fallecimiento

1.- La jubilación del empleado tendrá lugar al cumplir éste los sesenta y cinco años de edad, en cuyo caso percibirá una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa.

2.- El importe de dicha compensación consistirá en la diferencia entre la pensión que el interesado perciba de la Seguridad Social y el total de la retribución anual bruta que tenga asignada en el momento en que se jubile por cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, tomando como base los sueldos establecidos en el artículo 13 del Convenio, incrementados por las correspondientes antigüedades y al mínimo regulado en el artículo 36 en relación con el artículo 44 de la vigente Ordenanza de Trabajo en las Empresas de Seguros. La empresa queda facultada para retirar la citada compensación en los mismos casos establecidos o que puedan establecerse por disposición oficial en relación con la pensión de vejez del Régimen General de la Seguridad Social.

La cuantía de la pensión por jubilación a percibir por los empleados de la Compañía no será inferior a 340.000 pesetas anuales; a estos efectos se abonará por la Empresa un complemento de la cuan-

sea necesaria para que, junto a la suma de la pensión que percibe el empleado de la Seguridad Social más la compensación económica vitalicia reconocida en el Convenio se alcance la pactada cifra de 548.000 pesetas. El complemento que se reconoce pretende garantizar una pensión mínima y, por ello, cualquier modificación en la compensación de la Seguridad Social, deberá ser comunicada a la Compa...

3.- En caso de que por disposición legal, se modificara el sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, se reunirá la Comisión Técnica y, deponiendo de los condicionantes que diferenciarán el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el artículo 20 del actual Convenio a la nueva situación.

4.- A los empleados de nuevo ingreso en la empresa se les aplicará el régimen que esté vigente para el sector en el momento de su titulación, computándose a dicho efecto la cuantía que correspondiera con arreglo al Convenio del Sector, a su categoría profesional y a su antigüedad.

No se considerará personal de nuevo ingreso a los efectos de lo que viniera prestando sus servicios a la Compañía con contrato temporal, en primero de enero de 1984.

5.- En caso de jubilación por edad o por invalidez que, decretada por la Seguridad Social no constituya una incapacidad permanente absoluta, el seguro para caso de fallecimiento proseguirá a expensas de la Empresa por el importe en vigor en la fecha de jubilación o invalidez, cuyo capital será satisfecho al ocurrir el fallecimiento del empleado en tal situación. No obstante ello, el empleado podrá optar por hacer efectivo el valor actualizado del capital asegurado, que supone un 55,549 por 100 si se jubilara al cumplir los sesenta y cinco años, o solicitar la percepción cada año de un importe igual al coste de la prima anual que la Compañía hubiera tenido que satisfacer de continuar en vigor el seguro.

Si por disposición legal fuera rebajada la edad de sesenta y cinco años que actualmente rige para la jubilación, el empleado disfrutará de los mismos derechos que se le reconocen en el párrafo que precede, si bien serán percibidos en el porcentaje que correspondiere al valor actualizado del capital en la nueva edad que se estableciere para jubilación.

6.- El fallecimiento del empleado en motivo originará el pago a los beneficiarios designados por el mismo y, en su defecto, a sus derecho-habientes del capital asegurado en el día en que aquél tenga lugar.

Artículo 21.- Matrimonialidad y natalidad

La Empresa otorgará al personal fijo de plantilla de cualquier categoría, con independencia de las asignaciones que puedan percibir del Régimen de Protección a la Familia de la Seguridad Social, una vez transcurridos los periodos de prueba y aspirantazgo, las siguientes dotaciones:

Al contraer matrimonio	55.400
Por el nacimiento de cada hijo	11.200

Artículo 22.- Ayuda escolar y universitaria para hijos y huérfanos de empleados

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos y huérfanos de personal fijo de plantilla, solteros, menores de veintiseis años de edad, que convivan con aquéllos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará por la Empresa, en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

BRASA CURRO 1984 - 1985

Grupos de menores de 12 años	12.000 Ptas
Embarazo preescolar	20.100 "
Embarazo General Básico (hasta 4º curso)	30.900 "
Embarazo General Básico (hasta 6º curso)	40.200 "
Embarazo Unificado Polivalente. Atención de primer grado y actividades	61.600 "
CCO, Educación Profesional de 2º Grado y actividades	67.800 "
Embarazo Universitario y Formación Profesional de tercer grado	71.100 "

PARA EL PERIODO 1984/1985

Las dotaciones de este artículo serán otorgadas por aplicación del mismo sistema que se aplica en la tabla adjunta del artículo 13, punto 1.

Asimismo, en caso de prórroga de este convenio, será aplicable el mismo sistema.

El Comité de Empresa tendrá la voz y el voto en los casos de Seguridad y Salud de los trabajadores.

2.- En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión creada por el artículo 26 del Convenio, la que en su caso acumulará las enseñanzas referidas a la nueva titulación que puedan recibir las mismas.

3.- Cuando, a juicio de la Comisión, el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o, incluso, retirado en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y asiduidad del beneficiario en sus estudios, para emitir el cual se exigirá la aportación documental que se considere necesaria en cada caso.

El Comité de Empresa, en el caso de que compruebe que se ha hecho un mal uso de la referida ayuda, además de su suspensión, propondrá la suspensión de la misma.

Artículo 23.- Anticipos

1.- Por antigüedad. El régimen legal de anticipo regulado por el artículo 41 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, se seguirá aplicando por la Empresa con la diligencia acostumbrada. Los documentos que servirán de base para el cálculo de los mensualidades establecidas serán los sueldos mensuales del artículo 13 de este Convenio, incrementados con las antigüedades correspondientes.

2.- Anualmente se establecerá por la Empresa, un fondo destinado a facilitar recursos para viviendas, vehículos, mobiliario y otros, sin que su fijación pueda determinar la obligación de ser cogunido en cada ejercicio.

Podrá solicitar este beneficio todo el personal fijo de plantilla que acredite tres años de servicios en la Empresa, si bien por el carácter extraordinario o urgente de alguna petición podrá preverse dadas de este requisito.

3.- Los anticipos para viviendas totalizarán como mínimo anualmente el 70 por 100 del fondo que la empresa destine cada año a estas atenciones, y los anticipos para vehículos, mobiliario y otros, el resto.

Estos porcentajes podrán ser variados por la Dirección a propuesta de la Comisión creada por el artículo 26 del Convenio.

4.- El fondo será administrado por la Comisión que se establece en el artículo 26, a la cual corresponderá la concesión o denegación de los anticipos según los criterios objetivos que regularán su distribución, sin perjuicio de recabar los debidos importes de juicio cuando resulte necesario.

Artículo 24.- Ayudas para gastos extraordinarios de enfermedad del empleado y familiares a su cargo.

La Empresa, con independencia de los anticipos debidos a enfermedad a que se refiere el punto 1 del artículo 23 y agotados aquéllos, destinará al fondo que estime necesario para compensar gastos extraordinarios ocasionados por enfermedades de los empleados y de los familiares que con ellos convivan y estén a sus expensas. Todas las circunstancias que concurren para considerar los referidos gastos extraordinarios serán apreciados por la Comisión a que se refiere el artículo 26, previo asesoramiento del Médico de Empresa.

Artículo 25.- Relaciones humanas

El Comité de Empresa intervendrá en los problemas que surjan de las relaciones laborales en el interior de la Compañía, considerando los casos concretos de fricción que se produzcan, proponiendo las medidas que considere pertinentes para solucionar y prevenir los mismos. También dedicará preferente atención al estímulo y desarrollo de las relaciones humanas en el seno de la Empresa.



La Dirección y el Comité, estudiarán la respectiva financiación.

#### Artículo 26º.- Administración de fondos sociales y viviendas

Los fondos con que se dotan en el presente convenio las ayudas a la formación profesional (artículo 10), Municipalidad y Natalidad (artículo 11), Becas (artículo 12), Anticipos (Artículo 23) y Enfermedades y Accidentes (Artículos 21 y 24), serán administrados por una Comisión paritaria formada en una mitad por representantes de la Dirección y en otra por miembros del Comité de Empresa.

Dicha Comisión entenderá también en la concesión de las viviendas propiedad de la Compañía, tanto en los casos de nueva entrega como en los traslados.

Todas las peticiones relativas a estas materias serán dirigidas a la Comisión, la cual tendrá la facultad de concederlas o de negarlas, hasta el importe total del fondo asignado a aquélla para cada atención.

#### CAPÍTULO VII: VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 27º.- Vacaciones

1.- Todo el personal disfrutará de veintiseis días laborales de vacaciones anuales.

2.- El personal tendrá derecho a fraccionar sus vacaciones en cuatro periodos como máximo, si bien uno de ellos no podrá ser inferior a siete días laborales, aunque la Dirección, en el caso de que lo estimara oportuno y justificado, podrá aumentar el número de fraccionamientos.

3.- El personal de nuevo ingreso y el que cese en el servicio de la Empresa sin haber trabajado en ella un año completo, tendrá derecho a la vacación proporcional al tiempo de permanencia dentro del año en que se produzca el ingreso o cese.

4.- Al personal afectado por el Servicio Militar se aplicará la misma norma anterior, a efectos de prorrateo.

##### Artículo 28º.- Permisos

1.- El personal disfrutará de permiso por las causas que seguidamente se establecen y por los periodos que igualmente se indican:

a) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado; y del padre, madre, abuelos o hermanos de su cónyuge, que residen en la misma población, aunque sea en domicilio distinto al del empleado, tres días.

b) Fallecimiento o enfermedad grave de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge, en población distinta a la de residencia del empleado, cuatro días.

c) El día del funeral o misa, en los casos de fallecimiento anterior, un día.

d) Matrimonio del empleado, quince días naturales.

e) Alombramiento de la esposa, dos días hábiles.

f) Periodo de lactancia.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, dispondrán de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien disfrutar la citada hora al comienzo o final de la jornada.

g) Traslado del domicilio habitual del empleado, un día.

h) Permisos para exámenes, un máximo de diez días.

2.- Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, legalmente establecidos, se concederá permiso por tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado.

3.- Los empleados justificarán claramente las causas que motivar su petición de permiso y su adecuado empleo. Esta justificación se hará, en la medida de lo posible, lo más ampliamente que cada caso permita.

4.- En casos justificados los empleados podrán solicitar permiso para ausentarse del centro de trabajo por tiempo que no exceda de dos horas. La solicitud de estos permisos, haciendo constar las causas que lo motivan, será extendida y firmada por el interesado en impreza adecuada que, autorizado con la firma del Jefe, se trasladará a Personal, que decidirá sobre la concesión o denegación del permiso.

5.- El empleado ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa al día siguiente del vencimiento de aquéllos. Si no realizase dicha incorporación, en la fecha que debe efectuarla, se le considerará incurso en la sanción que lleva anexo el abandono de servicio. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificadas los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.

##### Artículo 29º.- Excedencias

1.- La Dirección de la Compañía concederá la excedencia al empleado que por motivos justificados la solicite, siempre que no excedan de tres las que se concedan en el transcurso de cada año. Las excedencias de las empleadas casadas se regularán por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Sin perjuicio de lo expuesto, la Dirección podrá conceder excepcionalmente otras excedencias si mediaren motivos poderosos que a su juicio lo hicieran procedente.

2.- Para solicitar excedencias voluntarias el solicitante deberá reunir las siguientes circunstancias:

a) Llevar un año como mínimo, de servicios efectivos en la Empresa.

b) Solicitarla con un mes de anticipación a su comienzo.

c) No haber disfrutado de otra excedencia durante los últimos cuatro años.

d) Que la duración de la excedencia solicitada no sea superior a cinco años ni inferior a uno.

e) Que la excedencia solicitada no sea para dedicarse a actividades relacionadas con la profesión aseguradora o reaseguradora de otras entidades, cuyas actividades no podrá ejercer en forma alguna durante la excedencia.

3.- Todas las excedencias voluntarias, sin excepción, llevan anexo la no percepción de haberes de cualquier clase que sean, y el tiempo por el que se disfrutan no será estimado para el cómputo de anualidades, ascensos, vacaciones, jubilación, antigüedad, y en general, para ningún otro efecto. En relación con las excedencias forzosas, se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Las plazas que dejen vacantes los empleados en excedencia serán cubiertas o amortizadas de conformidad con las disposiciones legales vigentes en esta materia.

5.- El empleado en situación de excedencia deberá solicitar su reincorporación al trabajo mediante carta certificada que dirigirá a la Compañía con un mes, por lo menos, de antelación a la fecha de vencimiento de aquélla. La reincorporación solicitada se llevará a efecto cuando se produzca una vacante en el puesto de la misma categoría que la que el empleado ostenta.

La Compañía dará conocimiento al empleado de la existencia de dicha vacante mediante carta oficial, comunicándole la fecha en que debe reincorporarse al trabajo de la misma. Si no realizase la incorporación en el día señalado, se le considerará incurso en la sanción que lleva anexo el abandono de servicio, la que igualmente será aplicada al empleado en situación de excedencia que no solicitara su reincorporación al trabajo con un mes de antelación.



a la fecha de su vencimiento, salvo si existieran causas que justificaran tal incumplimiento a juicio de la Empresa, en cuyo caso serán descontados a todos los efectos los días de retraso.

**CONDICIONES ADICIONALES**

**Primeras.- Tribunales de calificación para ascensos a la categoría de Oficial.**

Las pruebas de aptitud para los ascensos a que se refiere el artículo 12, número 5, serán juzgadas por un Tribunal Mixto, compuesto por dos personas designados por la Dirección de la Compañía, una de las cuales actuará como Presidente y dos Vocales del Comité de Empresa que ostenten la categoría de la plaza convocada u otra superior.

**Segunda.-** El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, acordarán para el año 1985, de acuerdo con los criterios de los artículos 10º- 3º; 11º-4º; 18º-1º y 21º.

**CONDICIONES TRANSITORIAS**

**Primeras.- Jornada laboral para 1984.-** Con carácter excepcional, teniendo en cuenta el calendario laboral del año 1984, y aplicación del régimen establecido en este Convenio para la libranza de los festivos, habida cuenta los ya trabajados en lo que va del Ejercicio, el primer sábado que correspondiere librar será el día 2 de mayo y el último el 27 de noviembre del año en curso.

**Segunda.- Comisión Mixta.-** Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su publicación, se creará una Comisión Mixta, integrada por representantes designados por la Empresa y tres Vocales del Comité de la misma, actuando como Presidente uno de los representantes de la Empresa y como Secretario el que designe la propia Compañía.

En el caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, deberá hacer constar en su informe los votos particulares, con sus fundamentos.

**Tercera.- Corrección de erratas.-** La Comisión Mixta, en su primera sesión, procederá a comprobar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial y, en su caso, adoptará la eventual corrección de erratas.

**CONDICIONES FINALES**

**Primera.- Comisión Técnica.-** Dentro de los sesenta días siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Técnica que, dada la complejidad, estudio y debate, globalmente, las condiciones de trabajo de la Compañía, las reuniones a que pudiera llegar se llevarán a cabo en la Sede Negociadora que se constituya para la firma del actual artículo 11, y posteriormente de nuevo Convenio.

La Comisión, integrada por las representaciones firmantes del Convenio, tendrá un carácter consultivo y, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, igual proporción de representación que en el actual convenio.

La Comisión deberá, además, en los treinta días siguientes a su constitución, dar cuenta que realicen su funcionamiento, entre los que necesariamente deberá incluirse la obligatoriedad de sus acuerdos, que afecten por su naturaleza al mes.

**Segunda.-** Lo no regulado por el articulado del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto, la legislación laboral por la Empresa de Seguros y Capitalización de la Compañía de 1980.

**17271 RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.551 la bota de seguridad, modelo P-200, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Curtidos Galaicos», de Monforte de Lemos (Lugo).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad modelo P-200 de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección perso-

nal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

**Primero.-** Homologar la bota de seguridad modelo P-200, fabricada y presentada por la Empresa «Curtidos Galaicos», con domicilio en Monforte de Lemos (Lugo), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

**Segundo.-** Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado 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. 1.551 6-4-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, Grado B».

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-5 de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**17272 RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.552 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalaut R», fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A. Yalat», de Artajona (Navarra).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalat» modelo «Yalaut R», 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 bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalaut R», fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A. Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

**Segundo.-** Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado 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. 1.552. 6-4-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado A».

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-5, de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**17273 RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.548 la llave Pipa, 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave Pipa, 12 milímetros, referencia 905, 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 Pipa, 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada 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 llave Pipa de dichas marcas, 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. homologación 1.548 —6-4-1984— 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-28, 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, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.