1 - Una compensación mensual de 27.126.- ₧, durante 1.984.

2 - Los gastos de escolarización que no excedan de 5.000.-₧-. por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.

3 - Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla :

Lugar de trabajo	Incremento
Capitales de provincia y poblaciones de más de 50.000 H.	15%
Capitales de provincia y poblaciones de menos de 50.000 H.	20%

PRESCRIPCION DE LA CONDICION DE DESTACADO

La condición y derecho del destacado prescribirán al final del segundo año de destacamento con el ofrecimiento por parte de la Empresa al destacado de un puesto de trabajo en el lugar en el que se le contrató.

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones totales siguientes:

27.126,-- Ptas/mes por todos los conceptos.

- A la prescripción de la condición de destacado en cualquiera de los casos, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo acorde con su categoría laboral en su Centro de trabajo de origen y abonará todos los gastos de desplazamiento del destacado, familia y enseres al nuevo Centro de trabajo.'

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá ó proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la ciudad al Centro de Trabajo en transporte público si existiese ó en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje.

El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

VACACIONES

El personal destacado, al igual que el desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarla en Navidad.

A N E X O VI

DESPLAZAMIENTOS AL EXTRANJERO

Los trabajadores que sean desplazados a un País extranjero percibirán las dietas que les correspondan según los acuerdos que alcancen con la Dirección de la Empresa en cada caso concreto, pudiendo ser acompañados por su cónyuge y descendientes directos de primer grado, cuyos gastos de viaje y transporte de efectos personales, serán a cargo de la Empresa cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses.

En desplazamientos de hasta tres meses los gastos de alojamiento y locomoción correrán por cuenta de la Empresa.

Para los gastos de manutención el trabajador percibirá una dieta diaria según acuerdo alcanzado en la negociación que a tal efecto entable con Dirección en cada caso concreto.

Estos gastos son independientes de los originados por actividades de representación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses para sufragar los gastos de acomodación se percibirán pluses diarios por los 10 primeros días y los 10 últimos de estancia, además de las dietas. Unos y otras se determinarán siempre mediante negociación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Las condiciones pactadas en cada caso podrán ser revisadas si se detecta que en algún desplazamiento están desfasadas con respecto a la realidad.

En las estancias en el extranjero superiores a un mes, se acuerda lo siguiente :

Si en el país extranjero existiese una entidad similar al S.O.E. y dicho país tuviese acuerdos bilaterales con España al respecto, el trabajador se referirá a la Seguridad Social o equivalente de aquel país.

Si no se diese el caso anterior, la Empresa cubrirá con una póliza de Seguros las contingencias sanitarias en el país extranjero. En aquellos casos en que dicha póliza no cubriese los gastos ocasionados, la Empresa pagaría el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10 $ (dólares USA), mensuales de medicación recetada, previa presentación de los juntificantes correspondientes.

Cuando la Empresa juzgue que la responsabilidad del trabajo lo justifica, las condiciones expuestas en estos anexos podrán ser mejoradas, adaptándolas al caso particular de la persona o personas interesadas.

19908 *RESOLUCION de 1 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali», compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», recibido en este Centro directivo con fecha 26 de julio de 1984, suscrito el día 25 de junio del presente año por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 1 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO
PARA EL GRUPO ASEGURADOR GENERALI
Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO 1 - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO y COVADONGA, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de Mayo de 1.970 y 1.3c y 2.1a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.984 y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por

escrito de cualquiera de las partes ,dirigido a la otra, del que se enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN

Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por Disposición Legal, Convenio u Ordenanza, pudieran establecerse.

CAPITULO II - JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada diaria de trabajo será de 7'30 a 15 horas , y de lunes a viernes. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de Diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de Diciembre será de 7'30 a 12 horas.

Diariamente se establece un período de 20 minutos para desayunar en los locales que la Empresa habilite al efecto.

Los trabajadores de los servicios externos, tales como Inspectores de Producción, Siniestros, Administración, etc., no estarán sujetos a horarios fijos, ya que deberán acomodar el desempeño de su cometido a las exigencias propias de sus funciones.

En lo que se refiere a los porteros afectados por este Convenio se ajustarán conforme corresponda en cuanto a su número, a los turnos siguientes :

- de 07 a 15 horas
- de 15 a 23 horas
- de 23 a 07 horas

Dentro de este horario su jornada será también de 7 horas y media.

Todo empleado que se vea imposibilitado, por cualquier motivo, de acudir a su trabajo a la hora de entrada fijada, deberá comunicarlo por sí o por medio de familiar, el mismo día de la falta, a la Sección de Personal.

Al efectuarse la reincorporación después de una falta de asistencia, no justificada con la correspondiente baja de la Seguridad Social, el trabajador deberá manifestar por escrito, bajo su responsabilidad, los motivos de su falta al trabajo.

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

Artículo 6º.- VACACIONES

El personal afectado por la Ordenanza Laboral, presente en 1 de Enero de cada año, disfrutará, dentro del mismo, de treinta días naturales de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier época del año.

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

A efectos de los fraccionamientos de vacaciones que se mencionan en el párrafo anterior, no se computarán como períodos los de un sólo día que, a cuenta de vacaciones se soliciten para atender compromisos particulares, siempre y cuando estas solicitudes estén debidamente justificadas.

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

Artículo 7º.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

- Por matrimonio del empleado : 15 días naturales.

- Por nacimiento de hijos del empleado : 3 días naturales, que se ampliarán en uno más, en el caso de que ninguno de los tres naturales sea día hábil.

- Por enfermedad grave u operación quirúrgica de las personas enumeradas en el apartado c) del artículo 41 de la Ordenanza : 4 días naturales.

  Para los familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que conviven con o dependan del empleado : 1 día natural.

- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes consanguíneos o afines, en primer grado : 5 días naturales.

  Por fallecimiento de otros ascendientes y descendientes y colaterales hasta 2º grado, consanguíneos o afines : 3 días naturales, ampliables a 5 por razón de distancia.

- Por fallecimiento de colaterales de 3º grado : 1 día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y está a su cargo.

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

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

Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

EXCEDENCIAS: Además de lo que establezca la legislación en cada momento, los empleados con 5 años de antigüedad cumplidos en la Empresa, podrán solicitar y obtener excedencias por períodos no inferiores a seis meses ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el empleado la solicita por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO III - REMUNERACIONES

Artículo 8º.- REMUNERACIONES

A)Tabla salarial Convenio :

Será la acordada en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización de 1.984 :

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Jefes Superiores.....	90.730'-	1.361.070'-
Jefes de Sección.....	68.273'-	1.024.095-
Jefes de Negociado.....	62.625'-	939.375'-
Titulados con antigüedad superior a un año	73.980'-	1.109.700'-
Titulados con antigüedad inferior a un año	67.404'-	1.011.060'-
Oficiales de primera.....	57.797'-	866.955'-
Oficiales de segunda.....	48.036'-	720.540'-
Auxiliares.....	40.012'-	600.180'-
Aspirantes.....	27.834'-	417.510'-
Conserjes.....	48.549'-	728.235'-
Cobradores.....	43.925'-	658.875'-
Ordenanzas.....	40.012'-	600.180'-
Sanitarios de Grado Medio.....	59.774'	896.610'-
Oficiales de Oficio y Conductores.....	45.723'-	685.845'-
Limpiadoras.....	40.012'-	600.180'-
Ayudantes de Oficio,Auxiliares de Sanitarios de Grado Medio,Mozos y Peones	40.012'-	600.180'-
Porteros de edificios y Ascensoristas.....	40.012'-	600.180'-
Técnico de Sistemas.....	74.599'-	1.118.985'-
Analista.....	69.174'-	1.037.610'-
Analista-Programador.....	63.748'-	956.220'-
Programador de 1ª.....	61.849'-	927.735'-
Operador de Consola.....	59.273'-	889.095'-
Perforista-Grabador Verificador de 1ª.....	57.916'	868.740'-
Preparador y Programador de 2ª.....	52.898'-	793.470'-
Operador de Periféricos y Perforista Grabador Verificador 2ª.....	48.151'-	722.265'-

B) Plus Convenio :

Será de 3.591 pesetas por empleado en cada una de las doce mensualidades ordinarias y de las pagas extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre.

El cómputo salarial anual comprende 15 pagas, correspondientes a los doce meses naturales y a las extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre. Estas se percibirán con arreglo al último sueldo devengado. El derecho a cada una de ellas se genera anualmente y, por lo tanto, el personal que ingrese o cese en las Compañías en el transcurso del año natural, las cobrará en proporción al tiempo de servicio prestado.

Artículo 9º.- ANTIGUEDAD

Los empleados afectados por el Convenio disfrutarán del aumento por antigüedad y permanencia en la Empresa en la forma y condiciones que determine el artículo 32 de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970.

Artículo 10º.- PARTICIPACION EN PRIMAS

La participación sobre las primas recaudadas se regirá íntegramente por las normas previstas al efecto en el artículo 36 de la Ordenanza Laboral, salvo en el porcentaje a repartir que se unifica al 1 % para todos los Ramos.

Artículo 11º.- MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA DE MAYO

Con independencia de las establecidas por la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970, la Empresa abonará otra mensualidad al personal presente en 1 de Enero y, para su percepción (tanto en partes proporcionales en los casos de posterior ingreso, como de posibles extornos en los de cese antes de finalizar el año) , se seguirá el procedimiento establecido por el artlo. 33 de la citada Ordenanza para la paga extraordinaria de Octubre. Dicha mensualidad se abonará en el mes de Mayo.

No obstante, esta mensualidad podrá absorber hasta su propia cuantía cualquier otra que en exceso de las ya establecidas por la Ordenanza de 14 de Mayo de 1.970 obligue a la Empresa por cualquier disposición laboral de obligatorio cumplimiento y por cualquier concepto : participación en primas o beneficios, vida cara, etc..

Artículo 12º.- OTROS PLUSES DE CONVENIO

Se establecen los siguientes Pluses :

1. Plus Funcional de Inspección : El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.984.

2. Plus de Especialización :El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.984.

3. Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo :

Plus diario : El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.984, pero sin exclusión de ninguna de las categorías sometidas a control de asistencia y puntualidad.

Plus mensual : Además, se establece un premio de 1.000 pesetas para todo aquel empleado que a lo largo del mes no rebase una tolerancia acumulada de 15 minutos. No obstante, bastará que, por encima de dicha tolerancia se produzca un retraso en la hora oficial de entrada o la interrupción de su presencia en el puesto de trabajo, por cualquier causa, (salvo las establecidas en el Convenio Interprovincial), para la pérdida de dicho premio.

Ambos premios son incompatibles con el Plus Funcional de Inspección.

Artículo 13º.- QUEBRANTO DE MONEDA

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores con categoría laboral reconocida como tal, y los cajeros con función plena en este cometido percibirán la cantidad de 11.224 pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Artículo 14º.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION

La cuantía de las dietas y de los gastos de locomoción para el personal Inspector será la que se determine en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.984.

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

CAPITULO IV - MEJORAS SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES

Artículo 15º.- BECAS

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

Para estudios de E.G.B., B.U.P., o para aquellos estudios en los que se requiera tener aprobada la E.G.B. o el B.U.P.

La cuantía de estas becas será de 18.279 pesetas anuales.

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

a) Para los comprendidos entre 3 meses y 18 años, cumplidos dentro del año de solicitud de la beca y siempre que la ayuda que se solicita sea para cursar los estudios descritos en el apartado anterior, así como para la asistencia a Guarderías y Jardines de Infancia, 12.185 pesetas.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuídos física o mentalmente (en función de lo que determine la legislación vigente en cada momento), 24.370 pesetas anuales.

3. La concesión de becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la Empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a las 12.185 pesetas por hijo o 18.279 pesetas por empleado, se complementará tal ayuda hasta alcanzar las cifras señaladas.

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

5. Para la concesión de becas se exigirá la presentación de los justificantes adecuados, cuya falsedad dará origen al extorno automático de los importes percibidos e inhabilitará para futuras concesiones.

Artículo 16º.- PREMIOS DE PERMANENCIA

Al cumplir los empleados 25 años de servicio en la Empresa, recibirán un premio de 60.929 pesetas. Al cumplir los 40 años de servicio, el premio será de 99.009 pesetas. En ambos casos, se entenderá que los años de servicio han de ser ininterrumpidos.

Artículo 17º.- SEGURO DE VIDA

Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total y permanente, por 1.523.225 pesetas de capital para todas las categorías.

La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes :

a) Por un capital asegurado del 30 %, como caso general.

b) Por el 100 % del capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos, se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 % del sueldo de un Oficial 1ª, según tabla del presente Convenio y nivel que rija en cada momento.

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

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

Artículo 18º.- FONDO PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y BIBLIOTECA

El Grupo aportará anualmente para este Fondo 609.290 pesetas que se repartirán entre todos los Centros de Trabajo con plantilla superior a 10 empleados(en fecha 1 de Enero), proporcionalmente al número de empleados en esa fecha.

De la distribución de este Fondo serán responsables los representantes del personal en cada ciudad, previa autorización de la retirada de los fondos por la Dirección.

En el supuesto de que al final del año no hubiera sido utilizado en su totalidad, se acumulará la cantidad sobrante a la que corresponda al año siguiente.

Asimismo, se destinarán 66.809 pesetas anuales en cada una de las Sedes de Madrid y Barcelona, para la creación de una Biblioteca Técnica. Los trabajadores tendrán la facultad de sugerir títulos para esta Biblioteca.

Artículo 19º.- DESCUENTOS EN SEGUROS

Los seguros contratados sobre bienes a nombre del personal y sobre su misma persona, gozarán de una bonificación especial de un 10 % sobre la prima neta en todos los Ramos, con excepción de Vida y Autos (Obligatorio, Voluntario, Defensa y Reclamación).
Los empleados tendrán la facultad de abonar el seguro del Automóvil que figure a su nombre en las seis pagas siguientes al vencimiento del recibo.

En el Ramo de Vida, siempre que el contratante y el asegurado sea el propio empleado, se devengará una comisión de primer año del 100 % de la prima computada.

Artículo 20º.- ANTICIPOS

Los empleados de la Empresa podrán solicitar los siguientes anticipos sobre sus sueldos :

a) Anticipos por un máximo de 6 mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente. Estos anticipos serán regulados conforme a lo que sobre los mismos se establece en la Ordenanza Laboral.

b) Anticipos hasta 400.000 pesetas para hacer frente a la adquisición de vivienda- casa- habitación para los propios empleados.

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

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

d) Anticipos de hasta 4 mensualidades como máximo de su sueldo de tablas por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio. Estos anticipos serán regulados conforme a lo que sobre los mismos se establece en el Convenio del Sector.

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

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

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

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

Para los anticipos del apartado b) existe un Fondo de 12.987.663 pesetas y para los del c) 2.894.474 pesetas, para todo el Grupo. Estos fondos se revalorizarán anualmente el 1º de Enero, según el incremento del Indice del Coste de Vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de Agosto con respecto a Agosto del año anterior. Estos fondos se concederán proporcionalmente al número de trabajadores de cada Empresa del Grupo.

Artículo 21º.- JUBILACIONES

El criterio por el que se regirán las jubilaciones, así como la cuantía de las compensaciones económicas que deba otorgar la Empresa, serán los dispuestos en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en el año 1.984.

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

Artículo 22º.- ABONO ESPECIAL CON MOTIVO DE LA PATRONA DEL SEGURO

El criterio y cuantía de este abono será el que determine el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.984.

Artículo 23º. - COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, ACCIDENTES DE TRABAJO E INVALIDEZ.

El plazo contemplado en el Art. 42-2º de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y, en todo caso, hasta los 18 meses de baja. A partir de ese momento, la Empresa asume a su cargo la diferencia que existe entre el 90% de los haberes que percibía el funcionario en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del régimen general de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la invalidez provisional y por un plazo máximo de 6 años, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 %.

Para los funcionarios que debido a su categoría se hallen excluídos de las prestaciones económicas en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, el citado 90 % correrá totalmente a cargo de la Empresa, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 24º.- UNIFORMES

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

Artículo 25º.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece como duración del período de prueba :

- 6 meses para los Jefes, Personal Titulado y técnicos.
- 3 meses para el Personal Administrativo, Inspectores, de Informática y Profesiones y Oficios Varios.
- 15 días para Subalternos y Aspirantes.

Artículo 26º.- ASCENSOS ECONOMICOS

La Empresa establece unos ascensos a efectos económicos, por lo que todo empleado que permanezca 9 años en la misma categoría laboral pasará a percibir el sueldo de tablas intermedio entre la categoría que ostente y la inmediata superior.

En el caso de que se permanezca nueve años en una Sub-Jefatura, se pasará a percibir el sueldo tablas de la jefatura inmediata superior. Cada 9 años sucesivos sin haber ascendido de categoría laboral, originarán un nuevo ascenso económico en base a este sistema.

En el caso de que un trabajador se encuentre equiparado económicamente a una categoría superior y se le reconozca la categoría laboral efectiva, se respetará la antigüedad obtenida en la equiparación.

Los Auxiliares y Oficiales de Segunda y Perforistas, Grabadores y Verificadores de 2ª con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 % de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior. El transcurso del tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar u Oficial Segunda.

Para el personal de los grupos V, VI y VII de la Ordenanza Laboral, cuando sus ascensos económicos hayan alcanzado el nivel máximo de su grupo, y transcurridos 9 años desde que esto suceda, se les equiparará a efectos de proseguir con los ascensos salariales, con la escala salarial del grupo administrativo de la categoría superior a aquélla que resultara de mayor similitud económica con la que tenían antes del ascenso.

El personal de Informática disfrutará de estos ascensos económicos, siguiendo la escala de sueldos de tablas que existe específicamente para este personal en el artículo 8º del presente Convenio.

Los años transcurridos en categorías Administrativas sin haber producido ascenso económico serán computables para la maduración por antigüedad en las nuevas categorías de Personal Informático.

Las categorías a las que se refiere este artículo son las recogidas en la tabla salarial del artículo 8º del presente Convenio.

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

Artículo 27º.- ASCENSOS A LAS CATEGORIAS DE OFICIALES DE 2ª Y OFICIALES DE 1ª.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Salvo en los casos anteriores, los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y exámen de aptitud en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral. Estos exámenes se convocarán cuando se acumulen tres vacantes de la misma categoría.

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

Los Tribunales calificadores estarán constituídos por los siguientes miembros

Representante de la Empresa, que ostentará la Presidencia.

Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales de igual o superior categoría a las plazas convocadas designados por el Comité de Empresa.

Los miembros de estos Tribunales calificarán con notas de 0 a 10 puntos, precisándose un mínimo de 5 puntos de media para aprobar el ejercicio.

Artículo 28º.- INGRESO EN LA CATEGORIA DE TITULADO

Para el ingreso en una de las categorías que integran el Grupo "Personal Titulado", se dará preferencia a los trabajadores que hayan alcanzado los títulos propios de dicho personal.

Artículo 29º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Como ampliación a lo previsto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, todos los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que contemple en particular el campo oftalmológico dado el tipo de trabajo desarrollado en nuestra actividad.

Los empleados podrán someterse, a petición del interesado en los supuestos de revisiones individuales o del Comité de Empresa en los de revisiones colectivas, a aquellas revisiones de carácter especial que, a juicio del Servicio Médico de Empresa sean necesarias.

La Empresa prestará la máxima atención para el mantenimiento de condiciones idóneas de luminosidad e insonorización en los ambientes de trabajo.

Artículo 30º.- FALTAS Y SANCIONES

Como complemento de lo especificado en la Ordenanza Laboral y en otras disposiciones legales vigentes, se establece la siguiente calificación de las faltas de puntualidad y el procedimiento general de imposición de faltas y sanciones, graves y muy graves.

1. Faltas de puntualidad : Se considerán retrasos los registros a la hora de entrada, una vez transcurridos los diez minutos de tolerancia establecidos al efecto.

Estos retrasos darán lugar a faltas de puntualidad, siguiendo la escala siguiente:

- Uno y dos retrasos al mes : no se consideran falta.

- de tres a cinco : se consideran falta leve.
- de seis a nueve : se consideran falta grave.
- de diez en adelante : se consideran falta muy grave.

2. Tramitación

Para las faltas graves (excluídas las faltas graves de puntualidad) y las muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento en su tramitación :

Tan pronto se tenga conocimiento de la comisión de una posible falta, la dirección de la Empresa ordenará la incoación de correspondiente expediente, designando dentro de un plazo de 24 horas instructor del mismo y comunicando al inculpado y al Comité de Empresa dicha instrucción.

Dentro del plazo máximo de 10 días hábiles se dará traslado al inculpado del pliego de cargos que contra el mismo se formule, para que dentro del término de 5 días hábiles pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

Con esta documentación, la Empresa convocará una Reunión Extraordinaria con el Comité de Empresa, en la que éste podrá sugerir la tipificación o no de la posible falta y la sanción que corresponda.

Terminada la sustanciación del expediente, una vez practicadas las diligencias oportunas encaminadas al esclarecimiento del hecho, el instructor llevará dicho expediente a la Dirección de la Empresa acompañándolo del informe que al efecto redactará con la propuesta de resolución que estime pertinente, de acuerdo con los resultados de lo actuado, todo ello antes del transcurso del plazo de dos meses contando desde la fecha de incoación.

La Dirección de la Empresa, a la vista de los resultados de las diligencias y pruebas practicadas y teniendo en cuenta el informe y propuesta que haya elevado el instructor, acordará el sobreseimiento del expediente o , en su caso, impondrá al inculpado la sanción que corresponda, que pondrá en conocimiento del interesado y del Comité de Empresa.

Si el expediente no estuviera resuelto en el plazo de dos meses, desde la fecha de su iniciación, será sobreseido automáticamente, cualquiera que fuese su estado.

La Empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo del inculpado por el tiempo que dure la tramitación del expediente.

CAPITULO V - REPRESENTACION LABORAL Y SINDICAL

Artículo 31º.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA REPRESENTACION LABORAL

Los derechos, funciones y garantías de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal se regirán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y, con carácter complementario, por las contempladas en este Capítulo.

Son representantes de los trabajadores a los efectos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal y Comités de Empresa, siendo competentes cada uno de ellos en su ámbito de representación.

El Comité Intercentros tendrá las funciones expresamente establecidas en el presente Convenio.

Artículo 32º.- DEFINICION Y ATRIBUCIONES GENERALES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal son los Representantes del Conjunto de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo de la Empresa. Representan a los Trabajadores, actúan en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

Artículo 33º.- FUNCIONAMIENTO

1. REUNIONES DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

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

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

2. REUNIONES ORDINARIAS CON LA DIRECCION

Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre el Comité o Delegados y la Dirección de cada Centro de Trabajo, salvo que se considere innecesaria.

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

3. REUNIONES EXTRAORDINARIAS CON LA DIRECCION

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

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

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

4. ACTAS

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

Artículo 34º.- GARANTIAS Y DERECHOS

1. RESERVA HORARIA

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

Podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por persona y mes, en uno o varios miembros del Comité o Delegados, la reserva horaria que expresamente cedan otros miembros del Comité o Delegados del mismo Centro de Trabajo.

No computarán dentro de esta reserva horaria, además de las horas previstas en los artículos 33 y 37, las dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones Deliberadoras del Convenio del Grupo Generali o del Interprovincial del Sector, cuando alguno de los miembros de los Comités forme parte de la Comisión Negociadora de dicho Convenio.

2. LOCAL

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

3. TABLON DE ANUNCIOS

En cada Centro de Trabajo, los Comités y Delegados dispondrán de un Tablón de Anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse los avisos y comunicaciones necesarios.

4. INFORMACION

Los Comités tendrán acceso diariamente al Boletín Oficial del Estado y al de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren.

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

5. COMUNICACIONES

Cuando el Comité de Empresa y Delegados de Personal necesiten informar a sus representados, podrán utilizar los siguientes métodos :

1) Por escrito, según lo establecido en el artículo 68 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará las fotocopias o copias a multicopista necesarias, dentro de un límite prudencial.

2) En Asambleas, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 35º.- ATRIBUCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa tendrán derecho a :

1. Recibir mensualmente de la Dirección, información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses.

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

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

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

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

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

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

8. Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el Artículo 30 del presente Convenio.

9. Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la Empresa, hasta la categoría de Jefe Superior (inclusive). En dicho censo,

que la Empresa entregará durante el mes siguiente a aquel en que se apruebe efectivamente cada nuevo Convenio Colectivo, constará la categoría y antigüedad del productor en el servicio de la Empresa y en la categoría que ostente y los sueldos que disfrute, por conceptos.

Los Delegados de personal tendrán los derechos señalados en los puntos 3, 4 5, 6, 7 y 8 de este artículo.

Artículo 36º.- ASAMBLEAS

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

Artículo 37º.- COMITE INTERCENTROS

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos Centros de Trabajo podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo por doce miembros.

El Comité Intercentros tendrá representación y competencia sobre las materias que la Ley y este Convenio reconocen a los Comités de Empresa, referidas tan sólo a cuestiones generales que afecten al conjunto de los trabajadores vinculados por este Convenio, y sin que en ningún caso representen menoscabo de las facultades y funciones de cada Comité, o de los Delegados de Personal.

La información periódica suministrada a los Comités de Empresa se entiende en poder del Comité Intercentros a través de los citados Comités de Empresa.

Este Comité Intercentros tendrá derecho a dos reuniones, llamadas "Ordinarias" en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una Reunión Extraordinaria al año.

El Comité Intercentros tendrá anualmente una reunión Extraordinaria con la Dirección o sus representantes, cuando estén aprobados los Balances, Memorias y Cuentas de Resultados de las Compañías. En esta Reunión Extraordinaria la Dirección informará sobre la marcha económica del Sector y del Grupo.

En todas las reuniones anteriores, de una duración máxima de un día, los gastos que se originen serán a cargo de la Empresa y el tiempo utilizado (una jornada laboral por reunión), no computará a efectos de reserva horaria para actividades sindicales.

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

Artículo 38º.- SECCIONES SINDICALES

1. En las Sedes Centrales de Madrid y Barcelona se reconoce un Delegado de cada una de aquellas Secciones Sindicales que, mediante la certificación oportuna presentada a principios de cada año, acrediten una afiliación del 15 % de la plantilla de ese Centro de Trabajo.

   Estos Delegados de Sección Sindical tendrán derecho a:

   - Asistir a la mesa de negociación con voz y sin voto.

   - Una reserva de 10 horas mensuales.

2. Recaudación de cuotas : A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos legalmente establecidos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Se mantiene, excepcionalmente, el Complemento Especial del Convenio Interprovincial de 1.977, consistente en el 28 % de la cantidad que correspondía a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia en 31 de Diciembre de 1.976. Este complemento Especial figurará separadamente en los recibos de salarios y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de 14 de Mayo de 1.970 o del presente Convenio, devengándose en las 12 pagas ordinarias y en las extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre.

SEGUNDA

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

TERCERA

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

CUARTA

Subjefaturas.- Se estará a lo dispuesto en el Convenio Interprovincial para 1.984.

QUINTA.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de Horas Extraordinarias, se establecen los siguientes criterios :

1) Horas extraordinarias habituales : Supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo o de pérdida de materias primas : Realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate : Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo de diez puntos previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

De igual manera, las Empresas contemplarán, con audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la posibilidad de creación de puestos de trabajo en función de las jubilaciones que se produzcan y de las horas extraordinarias que se supriman.

SEXTA.- JUBILACION ESPECIAL A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS.

El criterio por el que se regirán las jubilciones especiales a los 64 años, así como la cuantía de las compensaciones económicas que deban otorgar las Empresas, serán los dispuestos en el Convenio Colectivo Interprovincial por las Empresas de Seguros y Capitalización vigente en el año 1.984.

SEPTIMA.-

Excepcionalmente, y durante el año 1.984 los empleados que se acojan al sistema de jubilación anticipada en los términos establecidos en la Disposición Transitoria anterior, percibirán, por una sola vez, una cantidad adicional consistente en media mensualidad por cada 5 años de servicio, con un máximo de cinco mensualidades, cuyo máximo de alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubila el empleado.

Esta Disposición Transitoria tendrá vigencia, exclusivamente, hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización del 14 de Mayo de 1.970, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general.

SEGUNDA.

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

TERCERA.- COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio. Se compone de cuatro Vocales Titulares y cuatro Suplentes, designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora. Quedará constituída de la siguiente forma :

A) Por la Empresa :

Titulares : D. Alberto Mercurio

D. Jorge Margüenda

Suplentes : D. Enrique Verdaguer

D. Eduardo Suárez

B) Por los Trabajadores :

Titulares : D. Ramón Espinosa

D. Juan Vinuesa

Suplentes : D. Manuel Francos

D. Julio Gómez

Las decisiones se emitirán dentro del mes siguiente a aquél en que se reciba escrito, de cualquier interesado, sometiendo la cuestión a la misma.

Los acuerdos de este órgano requerirán, para su validez, la presencia de la Comisión completa y se tomarán por unanimidad.

CUARTA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de prosperar una eventual impugnación del presente Convenio, este quedará sin vigor en su totalidad y las partes deberán negociar nuevo Convenio en un plazo de 30 días a contar desde el momento en que la resolución que acepte la impugnación sea firme.

QUINTA.- DEFINICION DE LA CATEGORIA DE ASPIRANTE

Es aspirante el empleado menor de dieciocho años que en proceso de formación realice como iniciación a su ulterior cometido profesional tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura del correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos o material, recados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registros simples o cualesquiera otros que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

SEXTA.- PERSONAL DE INFORMATICA

En lo que respecta al personal de Informática sujeto al presente Convenio, se estará a lo establecido en el Anexo nº 3 del Convenio Interprovincial de Seguros.

SEPTIMA

Expresamente se conviene, por ambas partes, que en el supuesto de que se modifique por disposición legal la edad de jubilación o la fórmula de cálculo de la base reguladora o en cualquier otra forma la actual cuantía resultante para las pensiones de la Seguridad Social, se efectuará la adpatación de lo regulado actualmente en esta materia en el presente Convenio Colectivo, al mismo e idéntico régimen que, a consecuencia de ello, se convenga con carácter general, y a nivel de todo el Estado, para las Empresas de Seguros y Capitalización. La adaptación a ese nuevo régimen complementario en materia de jubilación, se efectuaría con la misma tramitación y en idénticas condiciones, fases y demás circunstancias que se utilicen y resulten para las Empresas afectadas por el Convenio Interprovincial o norma sustitutiva de eficacia general en el sector.

19909 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Garré y Ros, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia, dictada con fecha 2 de noviembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.314, promovido por «Garré y Ros, S. A.», sobre sanción de 200.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 43.314, interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de abril de 1982, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19910 *RESOLUCION de 1 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo», recibido en esta Dirección General con fecha 24 de julio de 1984, suscrito el día 11 del mismo mes por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo 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, 1 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR "EQUITATIVA-FUNDACION ROSILLO"

Este Convenio Colectivo a nivel empresarial se establece entre las representaciones económica y social (en el texto Grupo y Representación Social) del Grupo Asegurador EQUITATIVA-FUNDACION ROSILLO, actualmente constituído por "La Equitativa-Fundación Rosillo" Sociedad Anónima de Seguros sobre la Vida; "La Equitativa-Fundación Rosillo" Sociedad Anónima de Seguros Riesgos Diversos, y la Compañía "Ibérica de Reaseguros" Sociedad Anónima, para ser interpretado y cumplido de buena fe bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artº 1.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio, de ámbito empresarial, afectará a la totalidad del personal incluído en plantilla, reconocido como tal por el Grupo.

Al personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio le afectará cuanto en el mismo se estipula, después de cumplir los plazos de prueba y no sean interinos ó eventuales.

Artº 2.- Ambito territorial.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo que el Grupo tiene instalados en todo el territorio nacional, como asimismo a cualesquiera otros que pudieran crearse durante la vigencia del mismo.

Artº 3.- Vigencia y duración.- La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde 1º de Enero de 1.984 hasta el 31 de Diciembre de 1.985. No obstante, todos los conceptos cuantificados económicamente en el Convenio tendrán vigencia de un año que concluirá el 31 de Diciembre de 1.984. Para 1.985, las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre los conceptos mencionados.

Este Convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año, siempre y cuando que no fuera denunciado por cualquiera de las partes con preaviso no inferior a tres meses de la fecha de su expiración ó de cualquiera de sus prórrogas.

Asimismo, ambas partes convienen que para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia, la iniciación de las nuevas deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea probado el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o, en su defecto, la correspondiente decisión Arbitral Obligatoria, si bien los efectos económicos se retrotraerán a primero de Enero del año de su entrada en vigor.

Artº 4.- Ambas partes establecen expresamente que las condiciones del presente Convenio son aplicables unicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna disposición u orden legal variase total o parcialmente alguna o varias cláusulas automaticamente se considerará revisable, a menos que las representaciones que lo suscriben acordaran la continuidad del mismo.

Artº 5.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éstos quedarían sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Artº 6.- Comisión Mixta.- Con el fin de velar por el cumplimiento ó interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su aprobación, se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por el Grupo y tres Vocales del Comité de Empresa del mismo.

Esta Comisión Mixta actuará ateniéndose a las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones del trabajo.