

4444 *ORDEN de 6 de marzo de 1985 por la que se convocan los premios nacionales de terminación de estudios de Educación Universitaria.*

Ilmos. Sres.: El artículo 11, apartado e), del Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio, recoge entre las ayudas al estudio de carácter especial las que se establezcan por razón de especial aprovechamiento académico. Incluidos en este precepto deben ser considerados los premios que vienen otorgándose anualmente a los titulados universitarios que al término de sus estudios hayan logrado los mejores expedientes académicos en los diferentes Centros universitarios. Por ello, se hace pública la convocatoria especial destinada a seleccionar a los mismos entre quienes hayan concluido sus estudios en el curso 1983-1984.

En su virtud,

Este Ministerio, a propuesta del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, ha dispuesto:

Primero.—Se convocan los premios nacionales de terminación de estudios de Educación Universitaria, destinados a quienes hayan concluido los mismos en Facultad Universitaria, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria, en el curso 1983-1984.

Segundo.—Se concederá un premio nacional al mejor expediente académico, en cada uno de los diferentes tipos de enseñanza universitaria. Si el Jurado de selección lo estimase oportuno, podrán concederse, asimismo, un segundo y un tercer premios.

Quienes resultasen premiados recibirán un diploma acreditativo de esta distinción, la cual será anotada en su expediente académico.

Tercero.—El premio nacional estará dotado con 125.000 pesetas. El segundo y tercer premios, en su caso, estarán dotados con 75.000 y 50.000 pesetas, respectivamente.

Cuarto.—Los alumnos serán seleccionados en virtud de su expediente académico, el cual será valorado por la media de las notas medias obtenidas en los diferentes cursos de que consta la carrera. A estos efectos, la valoración de cada una de las distintas calificaciones será la siguiente:

	Puntos
Matrícula de honor	10
Sobresaliente	9
Notable	7,5
Aprobado	5
Suspense o no presentado o anulación de convocatoria	2

Para obtener dicha nota media se dividirá la suma de notas obtenidas en cada asignatura según el precedente baremo por el número de asignaturas cursadas. A estos efectos se computará la nota definitiva más alta obtenida en cada asignatura. No se valorarán en el expediente académico, a los efectos de la presente convocatoria, las calificaciones obtenidas en las asignaturas complementarias, en los casos de alumnos de Centros en cuyos planes de estudio todavía figuren. El Jurado de selección podrá tener en consideración, en su valoración de los expedientes académicos, las diferentes calificaciones medias concedidas en las Universidades españolas, así como otros datos académicos del curriculum vitae de los solicitantes.

Quinto.—Los solicitantes habrán de presentar la siguiente documentación:

- Instancia formulada según modelo que se publica como anexo a la presente Orden.
- Certificación académica personal.
- Breve curriculum vitae, con indicación, en su caso, de los premios y becas que le hubieran sido concedidos, acompañado de la documentación correspondiente. Dichas solicitudes habrán de presentarse en el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, calle Torrelaguna, número 58, 28027 Madrid, en el plazo de treinta días naturales, a partir de la publicación de la presente Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado».

También podrá presentarse la solicitud, al amparo de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo, a través de los Gobiernos Civiles, oficinas de Correos y representaciones diplomáticas o consulares españolas.

Sexto.—El Jurado de Selección estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: El Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vicepresidente: Un Rector de Universidad.

Vocales: El Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, así como cinco Catedráticos de Educación Universitaria.

Secretario: El Jefe del Gabinete de Ayudas al Estudio del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Séptimo.—Las decisiones del Jurado de selección serán inapelables.

Octavo.—Las autoridades universitarias procurarán la máxima difusión y conocimiento de la presente convocatoria y ordenarán la

inserción de la misma en el tablón de anuncios de los Centros universitarios.

Noveno.—Queda autorizado el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante para dictar aquellas normas que sean necesarias para el desarrollo de la presente disposición.

Lo que comunico a VV. II.
Madrid, 6 de marzo de 1985.

MARAVALL HERRERO

Ilmos. Sres.: Secretaria de Estado para Universidades e Investigación, Subsecretario de Educación y Ciencia y Director general de Promoción Educativa.

ANEXO

PREMIOS NACIONALES DE TERMINACION DE ESTUDIOS

A. Datos personales:

..... (Nombre)
..... (Apellidos)
Nacido en provincia de
..... con DNI número.....

Domicilio familiar:

Calle o plaza..... número localidad.....
..... D. P..... provincia.....
teléfono

B. Datos académicos:

Licenciado en..... especialidad en.....
..... por la Universidad de.....
en el curso académico

Número de aprobados en junio..... en septiembre

Número de notables en junio..... en septiembre

Número de sobresalientes en junio..... en septiembre

Número de matriculas de honor en junio..... en septiembre

Certificación del examen de licenciatura (tesina, proyecto fin de carrera, etc.).....

C. Desea tomar parte en la convocatoria de premios nacionales de terminación de estudios de la Orden ministerial de 6 de marzo de 1985.

Madrid a de de 1985.

(Firma del interesado)

Ilmo. Sr. Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4445 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «MAPFRE».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, del Grupo Asegurador «MAPFRE», suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 25 de enero de 1985, que ha tenido entrada en esta Centro directivo el 31 del mismo mes, 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 artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS
DEL GRUPO MAPFRE

Que se establece entre las representaciones empresarial y de los trabajadores de las siguientes Entidades del Grupo MAPFRE:

- MAPFRE-Mutualidad de Seguros
- MAPFRE-Industrial, S.A.
- MAPFRE-Reaseguro, S.A.
- MAPFRE-Caución y Crédito, S.A.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 10. - OBJETO

El presente Convenio se formaliza, de conformidad con la legislación vigente, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorar el nivel de vida de los empleados en todos los órdenes y las relaciones socio-laborales dentro del marco de la Empresa, así como incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Art. 20. - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado Español y afectarán a la totalidad de los empleados que integran las plantillas de:

- MAPFRE-Mutualidad de Seguros
- MAPFRE-Industrial, S.A.
- MAPFRE-Reaseguro, S.A.
- MAPFRE-Caución y Crédito, S.A.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal de Alta Dirección y otros Directivos cuyas relaciones laborales se consideren de carácter especial por disposiciones legales, siéndoles de aplicación, no obstante, los beneficios sociales y de previsión que se establecen en el capítulo tercero, en las condiciones que en el mismo se determinan.
- b) Los miembros del Consejo Directivo o del Consejo de Administración cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero.
- c) Los Agentes de Seguros, sea cual fuere su denominación, sujetos a la legislación sobre Producción de Seguros Privados, así como los empleados que estén a su servicio.

Art. 30. - EFECCO Y DURACION

El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de Enero de 1985.

Su duración se fija en un año, finalizando por tanto el 31 de Diciembre de 1985.

Art. 40. - PRORROGA

Transcurrida su vigencia inicial, este Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, si no se denuncia en forma fehaciente por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, para lo cual deberá reunirse el Comité Intercentros con la antelación suficiente.

Art. 50. - COMPENSACION Y ABSORCION DE MEJORAS

Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto en cómputo anual, serán compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que viniere satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su causa, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, dichas condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio, contrato, pacto o concesión puedan establecerse en el futuro.

Art. 60. - COMISION MIXTA

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretar cuando proceda, se crea una Comisión Mixta. Estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los empleados, miembros de la Comisión de Negociación. Actuarán como Presidente y Secretario los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por simple mayoría, pudiendo en este caso hacerse constar en el acta los correspondientes votos particulares.

La Comisión Mixta entenderá, obligatoriamente y como límite previo, de cuantas dudas y divergencias pueden surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurídico-laborales que correspondan.

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

PARTE SEGUNDA

CONDICIONES DE TRABAJO

TITULO PRIMERO: TIEMPO DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y OTRAS NORMAS

Art. 70. - TIEMPO DE TRABAJO

La totalidad de las condiciones contenidas en este Convenio están establecidas en base a un tiempo de trabajo anual de mil seiscientos cincuenta y una hora treinta minutos de trabajo efectivo.

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

No obstante, se respetarán los horarios con un tiempo inferior al señalado anteriormente, si se hubieran pactado, convenido o establecido por norma de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En cada Centro de Trabajo podrá acordarse el horario que mejor se acomode a sus particulares circunstancias, manteniendo el número de horas señalado en el párrafo primero de este artículo. Este acuerdo, en su caso, se establecerá entre la Empresa y los trabajadores a través de sus Delegados de Personal o del Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta las exigencias de organización de un Grupo Asegurador (mecanización, programación, etc.), la Dirección podrá establecer turnos de trabajo distintos de los vigentes, respetándose el tiempo anual de trabajo señalado. A tales turnos quedarán adscritos con carácter voluntario los empleados actuales y obligatoriamente el personal de nuevo ingreso, cuando así se pacte en sus condiciones de trabajo.

Art. 80. - CLASIFICACION LABORAL

Queda constituida una Comisión para elaborar unos criterios de clasificación laboral.

La Comisión se reunirá siempre por mutuo acuerdo de las representaciones de la Empresa y de los empleados, así como también a petición de una de las partes, solicitud que sólo podrá efectuarse una vez al semestre.

Art. 90. - TRASLADOS

La movilidad funcional en la propia Empresa o entre las Empresas afectadas por este Convenio podrá realizarse siempre que no implique un cambio de residencia del interesado.

Los cambios de puesto de trabajo que exijan cambio de residencia deberán ser adoptados por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Los gastos de traslado que se originen serán compensados por la Empresa.

Art. 100. - REVISION DE CATEGORIAS Y PROVISION DE VACANTES

1. El empleado que, por un periodo superior a seis meses, realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, podrá reclamar a la Dirección de Personal la clasificación profesional adecuada, remitiendo copia de la reclamación, al mismo tiempo, al Director del que dependa.

La Dirección de Personal, previo informe del Jefe inmediato del reclamante y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, resolverá sobre la petición en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la fecha de recepción del informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si no existiera Comité de Empresa ni Delegado de Personal, la decisión deberá producirse en el plazo de 45 días a partir de la fecha de recepción del escrito de reclamación.

La resolución denegatoria de la solicitud expondrá las razones de la decisión adoptada.

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

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

Art. 110. - FORMACION PROFESIONAL

MAPFRE dedicará una atención especial a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto, el Departamento de Formación promoverá y organizará, en función de las necesidades de MAPFRE, cursos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo, cuando se considere conveniente, podrá ampliarse la labor formativa en el extranjero mediante los oportunos viajes de estudio.

Art. 120. - ASPIRANTES

En proceso de formación, realice, como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como Aparato de correo, franqueo, estampilado de documentos, clasificación de impresos y material, repados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registros estables o cualesquiera otras que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

TÍTULO SEGUNDO. CONDICIONES ECONÓMICAS**Art. 138. - RETRIBUCIONES**

Se establece para 1985 una elevación salarial del 7,5 por ciento sobre los haberes brutos correspondientes a 31 de diciembre de 1984.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara el 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por ciento respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento se abonará con efecto 10 de Enero de 1985, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1985. El porcentaje de revisión salarial, en su caso, será el que corresponda con la tabla que a continuación se indica y se aplicará a las retribuciones vigentes en 31.12.84:

INFLACION EN 31.12.84	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
PORCENTAJE DE INCREMENTO	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1985.

La revisión afectará a todos los conceptos económicos regulados en los artículos 21, 22, 23 y 27 de este Convenio.

Art. 139. - ANTIGÜEDAD Y PERMANENCIA

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de Mayo de 1970), con exclusión del último párrafo. En consecuencia, los devengos por antigüedad que se disfruten en el momento de la jubilación serán computables en su totalidad, a efectos de señalar el importe de la pensión de jubilación que se regula en el artículo 24 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 140. - ASIMILACION ECONOMICA A LA CATEGORIA SUPERIOR POR ANTIGÜEDAD

Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Oficiales de primera con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por ciento de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior y el 75 al cumplir 14 años de antigüedad en la categoría. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

Los Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, a los siete años de antigüedad en su categoría, percibirán el 50 por ciento de la diferencia de sueldo con la categoría superior y el 75 al cumplir 14 años de antigüedad en la categoría. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría Laboral de Auxiliar, Oficial de segunda, Oficial de primera, Ordenanza o Ayudante de Oficio.

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

Art. 150. - PLUS DE CONVENIO

Se establecen los siguientes plus, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1. Plus Funcional de Inspección

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

La cuantía de este plus se fija en 101.790 pesetas brutas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, o 50.895 pesetas brutas anuales para el que las realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga en plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus según la modalidad que corresponda.

2. Plus de Especialización

Se establece un plus en favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados y personal de profesiones y oficios varios) que estén en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación de plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria, o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles), así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos el Escalier Superior. En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por ciento del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por ciento del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

c) Certificado de estudios terminados de Graduado Social, para aquellos empleados que trabajen en el Departamento de Personal. Este plus de especialización se fijará en el 10 por ciento del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

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

1. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización, en este caso, se fija en el 15 por ciento del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

2. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluidez y corrección, conversaciones en uno o varios idiomas extranjeros, o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización se fija en el 10 por ciento del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

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

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

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

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

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

La cuantía de este plus será de 149 pesetas brutas por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de Inspección.

Art. 170. - PARTICIPACION EN PRIMAS

La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 16 de la Ordenanza Laboral, se fija en los siguientes porcentajes:

- Entidades de Vida y Enfermedades Voluntario, 0,50 por ciento de las primas recaudadas en el ejercicio en el seguro directo.

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

- El resto del apartado a) y de artículo 16 permanece sin variación.

Art. 180. - SERVICIO MILITAR

1 Seré de aplicación lo dispuesto en el artículo 50 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de Mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto, respecto al complemento del sueldo por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al Servi-

cio Militar, al 20 por ciento con límite máximo del 100 por ciento de su retribución salarial en activo.

7. Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo, compatible con las obligaciones militares, en la plaza donde está destinado. En tal caso, percibirá la parte proporcional de sueldo correspondiente a las horas trabajadas.

CAPÍTULO TERCERO

BENEFICIOS SOCIALES Y PREVISIÓN

Art. 199. - PREMIOS DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO A LA EMPRESA

Todos los empleados, cualquiera que sea su categoría, al cumplir 25 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, percibirán un premio equivalente al importe de una mensualidad del sueldo bruto total que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Al cumplirse cada quinquenio posterior de antigüedad percibirán, por el mismo concepto, el importe equivalente al 25 por ciento de la mensualidad del sueldo bruto total que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Art. 200. - SEGURO DE VIDA Y BONIFICACIONES EN OTROS SEGUROS

Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un Seguro de Grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de Anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por un capital de 2.775.000 pesetas, para todas las categorías, con un incremento del 20 por ciento por carga familiar.

En Enero de cada año el capital base indicado se aumentará en el mismo porcentaje de elevación experimentado por el Índice de Precios de Consumo de 31 de Diciembre del año anterior.

La cobertura del presente seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, garantizándose los siguientes capitales:

- Por un capital asegurado del 25 por ciento, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando exista algún beneficiario designado no incluido en los apartados siguientes.
- Por un capital asegurado del 75 por ciento, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando el beneficiario sea el cónyuge, hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo, padres o hermanos incapacitados para el trabajo o nietos, siempre que convivan con el empleado jubilado y dependan económicamente de él.
- Por un capital asegurado del 100 por ciento, del que tuviesen al procederse a su jubilación, cuando existan su cónyuge y alguna de las personas enumeradas en el apartado anterior, siempre que ambas convivan con el titular y dependan económicamente de él.

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

Art. 210. - SUBVENCIÓN PARA ESTUDIOS DE EMPLEADOS

- Se establecen unas subvenciones para los estudios que cursen los empleados, cuyas cuantías serán las siguientes:

a) Hasta COU o Formación Profesional de 3er. Grado :

- 75 por ciento del importe de las matrículas.
- 75 por ciento del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).
- 75 por ciento del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 40.400 pesetas anuales.

b) Estudios Medios o Superiores relacionados con la actividad de la Empresa

- 75 por ciento del importe de las matrículas.
- 75 por ciento del importe de los libros de texto (dos libros por asignatura).
- 75 por ciento del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 40.400 pesetas anuales.

c) Estudios Medios o Superiores no relacionados con la actividad de la Empresa

En caso de concederse la subvención, su importe será:

- 50 por ciento del importe de las matrículas.
- 50 por ciento del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).
- 50 por ciento del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 20.200 pesetas anuales.

La concesión de estas subvenciones se efectuará por la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de

Personal, quienes estudiarán y resolverán cada caso individualmente.

- No se concederá la subvención correspondiente cuando se solicite para la repetición de matrícula de asignaturas o cursos que se hayan suspendido en convocatorias anteriores.

- Quedan excluidos de la percepción de estas subvenciones los empleados que tengan una retribución bruta anual, por ingresos totales, superior a 2.350.000 pesetas.

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

Art. 220. - AYUDA PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE EMPLEADOS

- Se establece un plus de ayuda para estudios de los hijos de empleados, consistente en el total importe de las matrículas, libros de texto oficiales y pagos mensuales correspondientes a la enseñanza reglada (se excluyen, por tanto, las asignaturas y actividades de carácter complementario, así como los de servicio de comedor, transporte, uniformes, etc.), con la cuantía anual máxima siguiente:

a) Para guarderías infantiles, Enseñanza Preescolar, EGB, BUP, Formación Profesional primero y segundo grados, COU y Enseñanza Universitaria, 32.700 pesetas.

b) Para la enseñanza especial se determinará en cada caso la cuantía correspondiente.

- La Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán individualmente aquellas peticiones en las que pudieran concurrir circunstancias especiales, como ausencia de Facultad o Escuela, cupos de plaza cubiertos, incompatibilidad de horario y otros similares.

- Quedan excluidos de la percepción de esta ayuda escolar todos aquellos empleados que tengan una retribución bruta anual, por ingresos totales, superior a 2.950.000 pesetas.

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

Art. 230. - NAVIDAD Y REYES

Con motivo de estas fiestas, la Empresa entregará a cada empleado el equivalente a 6.825 pesetas en obsequios propios de estas Fiestas.

Art. 240. - PRESTAMOS PARA ATENCION DE GASTOS EXTRAORDINARIOS

Sin perjuicio de la aplicación del régimen de anticipos sin interés, regulado en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo ya citada, la Empresa creará un fondo económico para la atención de los gastos que los empleados tengan que sufragar para atenciones de diversa índole no específicas de los restantes fondos.

Dicho fondo se regirá por las siguientes normas:

a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 4.000.000 pesetas.

b) La cantidad máxima a conceder por empleado será de 100.000 pesetas.

c) Las cantidades prestadas devengarán el interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.

d) Para la amortización de préstamos se establece la cuantía mínima de 5.000 pesetas mensuales de principal más los intereses que corresponden y un período máximo de 18 meses.

e) La petición del préstamo, debidamente razonada, se remitirá a la Dirección, que la examinará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, aprobándola si procediera.

f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa.

g) Los empleados que hayan obtenido un préstamo no podrán solicitar otro nuevo hasta que transcurra el plazo de dos años, a contar desde la fecha de cancelación del préstamo anterior.

Art. 250. - FONDO DE AYUDA A EMPLEADOS

El fondo económico para ayuda a empleados existente en la actualidad se incrementará cada año con el importe equivalente al 0,05 por ciento del aumento de las primas totales cobradas en 31 de Diciembre respecto al año anterior.

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

Art. 260. - PRESTAMOS PARA VIVIENDAS

La Empresa constituirá un fondo económico destinado a sus empleados, a fin de atender las solicitudes de préstamos para la adquisición de viviendas. Dicho fondo se regirá por las siguientes normas:

a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 55.000.000 pesetas.

- b) La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y será destinada exclusivamente a su uso propio y residencia fija.
- c) Las cantidades máximas que se podrán conceder en préstamo serán de:
- 600.000 pesetas si se trata de la primera vivienda.
 - 450.000 pesetas para cambio de vivienda.
- d) El importe total del préstamo devengará un interés inferior en dos puntos al interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.
- e) Para la amortización del préstamo se establece la cuantía mínima de 9.600 pesetas mensuales de principal más los intereses que correspondan y un plazo máximo de 5 años.
- f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la Empresa.

Art. 270. - NUPIALIDAD Y NATALIDAD

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

- 25.000 pesetas brutas por nupcialidad.
- 13.100 pesetas brutas por el nacimiento de cada hijo.

El 50 por ciento de cada una de estas cantidades correrá a cargo de la Empresa y el 40 por ciento restante a cargo del Fondo de Ayuda a Empleados.

Art. 280. - PREVISION SANITARIA

La Empresa proporcionará a su cargo un chequeo médico anual, obligatorio para todos los empleados.

Art. 290. - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

1. En caso de enfermedad o de accidente del empleado, la Empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que perciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo en nómina que le correspondería en activo.
2. La Empresa podrá establecer el control médico que estime conveniente sobre los empleados en situación de incapacidad laboral transitoria. El abuso o simulación de esta situación podrá determinar la suspensión del derecho a percibir estas prestaciones complementarias. Para ello será preceptiva la previa comunicación de tales hechos al Comité de Empresa o Delegado de Personal, que emitirá el oportuno informe si le estima procedente.
3. Si el empleado en situación de incapacidad laboral transitoria incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la Empresa.
4. Si la situación de incapacidad por enfermedad o accidente se prolongara más de treinta días y afectara a Inspectores Comerciales o a Peritos con antigüedad mínima en la Empresa de un año, se les garantizará la percepción mínima del 60 por ciento de los ingresos medios mensuales obtenidos por "rappelés" y asignaciones en los últimos 24 meses, a partir del 20. mes desde la iniciación de la incapacidad laboral transitoria.

Esta prestación se percibirá con cargo al fondo para ayuda a empleados que se establece en el artículo 25.

Art. 300. - JUBILACION

1. De conformidad con la establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla 65 años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos, a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que percibe del Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad por 16 pagas.

Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los 65 años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad (computándose, a estos efectos, solamente el sueldo base más la antigüedad) por cada cinco años de servicio, con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los 65 años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto la compensación establecida en el párrafo anterior.

2. Con el fin de hacer más cómoda la jornada laboral a aquellos empleados que se encuentran próximos a su jubilación y para que éstos se vayan adaptando a la nueva situación, ya cercana, se establece una reducción en la jornada laboral de 1 hora y 1/2, al día, para los empleados que tengan 63 años y de 3 horas, al día, para los que tengan 64 años.

Art. 310. - ABONO ESPECIAL CON MOTIVO DE LA PATRONA DEL SEGURO

Las Empresas abonarán a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 7.750 pesetas el día 27 de Junio, festividad de la Patrona del Seguro.

Art. 320. - FONDO DE PENSIONES

Se establece un fondo de pensiones para todos los empleados, siendo por cuenta de la Empresa el importe de las primas correspondientes a las primeras 500.000 pesetas de capital asegurado.

Todos los empleados menores de 55 años, incluidos en el fondo de pensiones, podrán contratar, con carácter voluntario y complementario, de uno a cinco módulos de 500.000 pesetas cada uno, corriendo a cargo de la Empresa el 25 por ciento de la prima correspondiente, siendo a cargo del interesado el 75 por ciento restante del importe de la ampliación.

CAPITULO CUARTO

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 330. - VACACIONES

1. Todo el personal en activo en 1 de Enero de cada año tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de 21 días laborables consecutivos, no computándose los sábados a tales efectos.

Los empleados con antigüedades superiores a 25, 30 y 35 años, disfrutarán, respectivamente, de 22, 23 y 24 días laborables. Estos días complementarios podrán acumularse al período ordinario de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio puedan quedar debidamente atendidas.

De común acuerdo entre trabajador y Empresa, se podrá fraccionar el período total de las vacaciones en dos o más períodos para su disfrute.

2. El personal de nuevo ingreso quedará sujeto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre el número de días de vacaciones a que tenga derecho.
3. El período de disfrute ordinario de vacaciones se establece entre el 1 de Julio y 30 de Septiembre de cada año, debiendo quedar atendidas en todo momento las necesidades del servicio.
4. Los empleados podrán solicitar, como período vacacional, los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, que serán deductibles del período ordinario de vacaciones señalado en el apartado 1. de este artículo o recuperables dentro de los 60 días naturales siguientes y en las fechas que se acuerde con la Dirección.

En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada oficina o departamento.

5. Se considerará no laborable el día 24 de Diciembre.
6. Se declara festivo, a efectos laborales, el día 27 de Junio, en que se conmemora la festividad de la Patrona del Seguro.
7. Cuando una fiesta local coincida en su celebración con día no laborable, se trasladará al día laborable que se determine, de común acuerdo con la Dirección.

A tales efectos, el máximo de fiestas locales computables será de dos.

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

Art. 340. - PERMISOS

1. Los empleados podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos consanguíneos o afines del empleado:

- Hasta 3 días, si residen en la misma población.
- Hasta 5 días, si el suceso se produce en población distinta a la de residencia del empleado.

b) Por matrimonio del empleado: 15 días ininterrumpidos.

c) Por alumbramiento de la esposa del empleado: 2 días naturales, que serán ampliables a 3 en caso de parto distócico.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: 1 ó 2 días, según se produzca dentro de la misma población o a otra distinta, respectivamente.

e) Por la celebración de exámenes oficiales: un máximo anual de 10 días.

2. La Empresa concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.

3. Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una interrupción de una hora dentro de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Art. 350. - EXCEDENCIAS

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO QUINTO

REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA Y REUNIONES DE LOS EMPLEADOS EN ASAMBLEA

Art. 157. - En lo no previsto y regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, B.O.E. de 14.3.80) y en la Ley 32/1.984, de 2 de Agosto, (B.O.E. de 4.8.84) sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa.

Art. 159. - ORGANOS DE REPRESENTACION

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo

En cada Centro de Trabajo se establecerá la representación de los empleados de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del Centro de Trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

Los empleados de aquellos Centros de Trabajo cuya plantilla sea inferior a 6 empleados, se adscribirán a las Oficinas de la Dirección Provincial o Subcentral de la que orgánicamente dependan, a efectos de ser electores.

b) Si la plantilla consta de más de 30 y menos de 50 empleados, se elegirán 3 Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de Centro de Trabajo.

Este Comité se constituirá con 5 miembros, si el Centro de Trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados, y con 9 miembros, si tiene de 101 a 250 empleados.

d) En los Centros de Trabajo cuya plantilla sea inferior a 6 empleados, las peticiones y consultas de éstos se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiere en la Dirección Provincial a que pertenezca el Centro de Trabajo, y si no, a través de la representación correspondiente de las Oficinas de la Subcentral.

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

2. Compromisarios de las Subcentrales

Atendiendo a la estructura y organización territorial de MAPFRE, se establece la forma de elección y función específica de los Compromisarios de la siguiente manera:

a) En cada Subcentral se elegirá un compromisario por cada 33 empleados (o fracción igual o superior a 1/3 de su plantilla).

El número de compromisarios no podrá ser inferior a 2 por Subcentral.

b) La elección de los compromisarios se efectuará mediante designación directa y secreta, pudiendo ser electores y elegibles todos los empleados fijos del área territorial correspondiente.

c) La función de los compromisarios se limitará exclusivamente a participar en la elección de los miembros que integrarán el Comité Intercentros.

Comité Intercentros

El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio, con las funciones que expresamente se les asigne, constituyéndose de la siguiente forma:

a) La elección de los miembros de este Comité se efectuará por los compromisarios designados en las Subcentrales, dentro de la zona que les corresponda y por el número de miembros que se señala en el cuadro siguiente:

Nº DE SUBCENTRALES QUE COMPONEN DEL COMITÉ INTERCENTROS QUE ELIGE	Nº DE MIEMBROS
1 Galicia Asturias Castilla	1
2 Norte Noroeste	1
3 Cataluña	1
4 Centro Oficinas Centrales	3
5 Levante Sureste	1
6 Andalucía Oriental Andalucía Occidental Extremadura Canarias	2
TOTAL	9

b) El número máximo de miembros que integrarán este Comité será de 9.

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

Art. 160. - COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS DISTINTOS ORGANOS DE REPRESENTACION

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo

Estos órganos de representación tendrán las siguientes competencias, funciones y derechos:

a) Recibir la información, que les será facilitada semestralmente, sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción, así como también sobre la evolución general del Sector de Seguros.

b) Ser informados de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves y muy graves. El órgano de representación correspondiente podrá emitir informe no vinculante sobre la sanción impuesta.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se derivan de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el artículo 19 de este Convenio.

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

f) Corresponderá también a estos órganos de representación, a solicitud de la Empresa, el estudio y la oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

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

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para ese único uso si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán, para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas y cada miembro de los Comités de Centro de Trabajo de un tiempo máximo de veinte horas mensuales.

2. Compromisarios de las Subcentrales

La única y específica función de estos Compromisarios será la de participar en la elección de los miembros del Comité Intercentros.

Su participación será como electores y como elegibles.

3. Comité Intercentros

Este órgano de representación de todos los empleados afectados por este Convenio tendrá las siguientes competencias y funciones:

a) Conocer y disponer, anualmente, de cuantos documentos se entreguen a los Mutualistas en las Asambleas Generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.

b) Asistir a la Asamblea General anual.

c) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.

d) Proponer o denunciar los Convenios vigentes.

e) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del "statut" jurídico de las Entidades afectadas.

La Empresa deberá informar de ello al Comité con carácter previo a su ejecución.

f) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre Formación Profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

g) La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la que se establece por las disposiciones legales para los representantes laborales en el seno de las Empresas.

Art. 161. - ASAMBLEAS DE EMPLEADOS

1. Los empleados tendrán derecho a reunirse en asamblea en cada Centro de Trabajo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o por un número de empleados no inferior al 1/3 por ciento de la plantilla del Centro de Trabajo.

2. La asamblea será presidida por sus convocantes, quienes serán responsables de su normal desarrollo, así como de

que no asistir personas no pertenecientes a la Empresa.

3. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de la jornada laboral, salvo acuerdo con la Empresa.
4. En cualquier caso, la convocatoria, con el orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA - COMPLEMENTO ESPECIAL DEL CONVENIO 1.977

Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1.977, consistente en el 28 por ciento 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 Trabajo de 14 de Mayo de 1.970 o del presente convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de Julio, Octubre y Navidad.

SEGUNDA - CONDICIONES DEL PERSONAL COMERCIAL

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

TERCERA - El plus de residencia, establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970, se mantiene para los trabajadores que en 31 de Diciembre de 1.982 vinieran percibiendo dicho plus. En el futuro, únicamente serán acreedores al citado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa desde la Península a Canarias o Baleares y sólo por el tiempo que dure esta situación.

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

QUINTA - Ambas partes acuerdan expresamente que las normas establecidas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. En consecuencia, si por alguna disposición legal o Norma de obligado cumplimiento se variase cualquiera de las condiciones estipuladas, ello originaría la revisión automática del Convenio, salvo que por las partes firmantes se conviniera su continuación, sin perjuicio de introducir las modificaciones exigidas por la Ley.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en su articulado.

En Madrid, a veintinueve de Enero de mil novecientos ochenta y cinco.

MAPFRE-CONVENIO 1.985

ANEXO Nº. 1 - TABLA SALARIAL 1.985

CATEGORIAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
Jefe Asesoría Jurídica	1.840.000	-	1.840.000
Abogado	1.600.000	-	1.600.000
Jefe Superior	1.472.000	118.000	1.590.000
Titulado + 1 año	1.176.000	270.000	1.446.000
Titulado - 1 año	1.072.000	200.000	1.272.000
Jefe de Sección	1.086.000	279.000	1.365.000
Subjefe de Sección	1.041.000	249.000	1.290.000
Jefe de Negociado	996.000	219.000	1.215.000
Subjefe de Negociado	957.500	175.500	1.133.000
Oficial de primera	919.000	132.000	1.051.000
Inspector Técnico	919.000	30.000	949.000
Inspector de Producción	919.000	-	919.000
Oficial de segunda	764.000	172.000	936.000
Auxiliar	636.000	181.000	817.000
Aspirante	440.000	76.000	516.000
Conserje	772.000	178.000	950.000
Cobrador	698.000	182.000	880.000
Ordenanza	630.000	181.000	817.000
Ofic. de Ofic. y Conductor	727.000	166.000	893.000
Limpiadoras	636.000	181.000	817.000
Ayudantes de Oficio	636.000	181.000	817.000

- Las retribuciones correspondientes a "Sueldo Base" se percibirán distribuidas en 15 pagas: 12 mensualidades y 3 pagas extraordinarias, que se abonarán en Julio, Octubre y Diciembre.

- Las cantidades correspondientes al "Plus Convenio" se percibirán distribuidas en 12 pagas mensuales.

4446

RESOLUCION de 7 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del acuerdo de revisión salarial del IV Convenio General de la Industria Química.

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial del IV Convenio General de la Industria Química, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 11 de diciembre de 1984 y el día 1 de marzo de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, pactado en virtud del artículo 32 del IV Convenio General de la Industria Química de fecha 18 de abril de 1984, cuya revisión salarial ha sido suscrita por las representaciones de FEIQUE, UGT y CC OO con fecha 27 de noviembre de 1984, y de conformidad con el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 7 de marzo de 1985.-EL Director general, Francisco José García Zapata.

En Madrid, siendo las diez horas y treinta minutos del día 27 de noviembre de 1984, se reúnen, en los locales de UGT, sito en la avenida de los Toreros, 3, de esta capital, los representantes de la Comisión Mixta del IV Convenio General de Industrias Químicas, con el siguiente orden del día:

Revisión salarial contenida en el texto del IV Convenio General de Industrias Químicas (artículo 32).

Constatado oficialmente el hecho causante que motiva la revisión salarial, la Comisión Mixta, y acuerda:

Una vez conocida la certificación provisional del INE sobre la variación del IPC, en los primeros nueve meses del año en curso, y encontrándose tal variación en el supuesto que recoge el artículo 32 del IV Convenio General de Industrias Químicas, procede aplicar la revisión prevista en el párrafo primero del citado artículo.

Por tanto, y dado que el citado IPC de los primeros nueve meses ha sido del 7,1 por 100, la revisión que procede aplicar es del 0,3 por 100 sobre la MSB de 1983, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1984. Reservándose, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, las cantidades necesarias para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales. Las Empresas que no tengan necesidad de reservar dichas cantidades para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales la repartirán, de forma proporcional, entre todos los trabajadores.

Asimismo, y de conformidad de lo dispuesto en el párrafo tercero del citado artículo 32, la tabla de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales, a que hace referencia el artículo 28 del IV Convenio General de Industrias Químicas queda establecida en las siguientes cuantías:

- Grupo 1: 661.543 pesetas.
- Grupo 2: 707.850 pesetas.
- Grupo 3: 767.389 pesetas.
- Grupo 4: 853.390 pesetas.
- Grupo 5: 972.468 pesetas.
- Grupo 6: 1.137.854 pesetas.
- Grupo 7: 1.382.624 pesetas.
- Grupo 8: 1.753.088 pesetas.

4447

RESOLUCION de 4 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.764 la herramienta, llave fija 23. Referencia MS16-23 x 215, marca «Sibille», presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta, llave fija 23, marca «Sibille». Referencia MS16-23 x 215, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la herramienta, llave fija 23, marca «Sibille». Referencia MS16-23 x 215, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle