8206 *RESOLUCION de 1 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Metropolis, Sociedad Anónima», y su personal*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la Empresa «Metropolis, Sociedad Anónima», presentado en esta Dirección General el día 11 de marzo de 1985 y completada su documentación el 28 del mismo mes, que fue suscrito el 6 de marzo del año en curso, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 1 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "METROPOLIS" S.A., COMPAÑIA NACIONAL DE SEGUROS.

CAPITULO PRIMERO

- Disposiciones Generales -

ARTICULO 1º.- Objeto.- El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

ARTICULO 2º.- Ambito Territorial.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que "METROPOLIS, S.A.", Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

ARTICULO 3º.- Ambito personal y funcional.- Las normas que se establecen en este Convenio afectará a la totalidad del personal en plantilla de "METROPOLIS, S.A." sin distinción de categoria, profesión, especialidad, edad o sexo.

ARTICULO 4º.- Entrada en vigor y duración.- La toma de efecto será el 1º de Enero de 1.985 y su duración alcanzará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

ARTICULO 5º.- Prórroga.- El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con trés meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

ARTICULO 6º.- Absorción de futuras mejoras.- Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, Contrato, Etc., puedan establecerse en el futuro.

Sin perjuicio de ello, si el actual Convenio del Sector para el año 1.985 fuese modificado, todos aquellos conceptos que en el presente Convenio sean iguales a los establecidos en el Convenio del Sector, serán modificados en la misma forma que lo sea éste último.

ARTICULO 7º.- Comisión Paritaria.- Para la vigilancia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-Ley 5/1.979, de 26 de Enero. Los acuerdos se tomarán por mayoria simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte dias, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la via administrativa o judicial, según proceda.

ARTICULO 8º.- Coordinación normativa.- En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio Interprovincial del Sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

- Régimen Económico -

RETRIBUCIONES

ARTICULO 9º.-

A) Sueldos: Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en las siguientes tablas salariales, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y trés extraordinarias, con la independencia de la participación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas los dias 15 de los meses de Julio, Octubre y Diciembre.

TABLA SALARIAL 1.985

Personal Administrativo

CATEGORIAS	Sueldo mensual	Cómputo anual
JEFES SUPERIORES	97.090,-	1.456.350,-
JEFES DE SECCION	73.052,-	1.095.780,-
JEFES DE NEGOCIADO	67.009,-	1.005.135,-
TITULADOS con antigüedad superior a un año	79.159,-	1.187.385,-
TITULADOS con antigüedad inferior a un año	72.122,-	1.081.830,-
OFICIALES DE PRIMERA	61.843,-	927.645,-
OFICIALES DE SEGUNDA	51.399,-	770.985,-
AUXILIARES	42.813,-	642.195,-
ASPIRANTE	29.782,-	446.730,-
CONSERJES	51.947,-	779.205,-
COBRADORES	47.000,-	705.000,-
ORDENANZAS	42.813,-	642.195,-
SANITARIOS DE Gª MEDIO	63.958,-	959.370,-
OFICIALES DE OFICIO Y CONDUCTORES.	48.924,-	733.860,-
LIMPIADORAS	42.813,-	642.195,-
AYUDANTES DE OFICIO, AUXILIARES DE SANITARIOS DE Gª MEDIO, MOZOS Y PEONES	42.813,-	642.195,-
PORTEROS DE EDIFICIOS Y ASCENSORISTAS	42.813,-	642.195,-
Personal de Informatica:		
TECNICO DE SISTEMAS	79.821,-	1.197.315,-
ANALISTA	74.016,-	1.110.240,-
ANALISTA-PROGRAMADOR	68.210,-	1.023.150,-
PROGRAMADOR DE 1ª	66.178,-	992.670,-
PROGRAMADOR DE 2ª	56.601,-	849.015,-
OPERADOR DE CONSOLA	63.422,-	951.330,-
OPERADOR DE PERIFERICOS	51.522,-	772.830,-
P.G.V. DE 1ª	61.970,-	929.550,-
P.G.V. DE 2ª	51.522,-	772.830,-
PREPARADOR	56.601,-	849.015,-

La inclusión en la tabla precedente de determinadas categorias profesionales no supone que necesariamente deban existir todas y cada una de ellas en la Empresa, la cual aplicará los salarios en aquella reflejados en las categorias profesionales que realmente tenga cubiertas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

B) Participación en primas.- El personal participará en la actividad de la Empresa con arreglo a los siguientes porcentajes y normas:

El 1% de las primas netas recaudadas en el seguro directo en todos los Ramos que trabaje la Empresa, a excepción de aquellas operaciones del Ramo de Vida en que el contratante exija que la repercusión de los gastos de administración no superen los tipos legalmente establecidos, en cuyo caso el porcentaje aplicable para la participación en primas de esas operaciones será el que fije el Convenio del Sector.

Las primas netas se entenderá sin incluir accesorios pero si comprenderán la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La fórmula reflejada en los párrafos anteriores será de aplicación a la participación en primas a percibir por el personal en el año 1.986, sobre las primas netas recaudadas en el Ejercicio de 1.985, ya que la participación correspondiente a las primas recaudadas en el año 1.984, a cobrar en 1.985, se ha practicado y percibido su importe por el personal de acuerdo con lo establecido al respecto.

C) Asimilación económica a la categoria superior por antigüedad.- Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoria percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoria 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 categoria superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoria laboral de Auxiliar, Oficial de Segunda u Ordenanza.

La asignación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970.

Este complemento económico se aplicará sobre las 15 mensualidades a que se refiere el Art. 9º a) y las de participación en primas que corresponda.

ARTICULO 10º.- Pluses.

10.1. Complemento de Convenio.- Se mantiene un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá a todos los efectos la consideración de sueldo base:

CATEGORIAS	Complemento de Convenio
Abogados, Actuarios y Jefes de Asesoria Jurídica	---
Jefe Superior	300,-
Jefe de Sección	---
Jefe de Negociado	600,-
Subjefe	800,-
Oficial de 1ª	1.100,-
Oficial de 2ª y Conserje	1.900,-
Auxiliar y Ordenanza	2.400,-
Aspirante	800,-

10.2. Plus de Jefatura.- Tendrán derecho al percibo del mismo todos aquellos empleados que ostenten la categoria de SubJefe de Negociado y superiores, así como los titulados.

La cuantia de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoria que corresponda. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

10.3. Plus de especialización.- Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que el contenido de los estudios cursados sea solicitado por el empleado y aprobado por la Dirección de la Empresa, o guarde relación directa con el trabajo realizado habitualmente por el trabajador en la misma.

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

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria. Escuela Universitaria de Estudios Empresariales y el de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos, Bachillerato Superior. En este caso el Plus de Especialización se fijará en el 20% sobre el sueldo base de su categoria en la tabla salarial, sin cómputo de antigüedad ni permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (3 cursos más una especialización). El Plus de Especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este Plus se fija en el 10% del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. El derecho a este Plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del grado superior; no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el periodo indicado.

Continuarán disfrutando el Plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieren concedido al 31 de Diciembre de 1.981, pudiendo disfrutarlo, en el supuesto de que tuvieran derecho al mismo, aquellos otros que hubieran iniciado en el año 1.981 el curso de especialidad en las Escuelas Profesionales del Seguro. Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un Plus de Especialización para los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, 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% del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento), siendo indispensable para percibir dicho plus que el conocimiento de los idiomas sea exigido habitualmente en el puesto de trabajo que se desempeñe.

e) Se establece un Plus de Especialización a favor de la persona que debidamente autorizada por la Dirección haya obtenido el título de Ayudante Técnico Sanitario o aprobados los estudios suficientes para poder sustituir a aquél. La cuantia de este plus será del 20% para A.T.S. y del 10% en el caso de estudios sustitutivos de aquél. Su cometido será fijado por la Dirección y Comité de Empresa conjuntamente.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) a la e), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre si y con el de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

10.4.- Plus funcional de Inspección.- Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la Oficina de la Empresa su trabajo sin sujección al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantia de este plus se fija en 110.029,- Ptas. anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual ó 55.015,- Ptas. anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El Plus en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta un 50% 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, aun que si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzan anualmente la cuantia que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el limite del Plus, según la modalidad que corresponda.

10.5.- Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.- Tendrá derecho a este Plus todo el personal de plantilla con categoria de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el mismo tenga la obligación de fichar. Este Plus queda regulado de la siguiente forma:

a) Cuantia.- Se establece con carácter uniforme para todas las categorias con derecho al mismo, dos mil doscientas cincuenta pesetas mensuales (2.250,- Ptas.).

Este Plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien, para devengar el correspondiente al mes de vacaciones, entendiendo por tal aquél en que se disfrute la mayor parte de éstas, será preciso que el empleado acredite haber percibido dicho plus durante 6 meses, cuando menos, de los 11 precedentes al inicio de dicho periodo de vacaciones.

b) Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.- Se consideran causas para la pérdida del plus, las siguientes:

1ª.- Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.

2ª.- Cuando tenga una falta de asistencia y trés de puntualidad.

3ª.- Cuando tenga más de trés faltas de puntualidad.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo.

Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos que se establecen en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como el punto 3-4 del Art. 14 del presente Convenio. Las faltas de continuidad en el trabajo no exceptuadas se equipararán a las de puntualidad a efectos del cómputo correspondiente.

Igualmente quedan exceptuadas del cómputo de puntualidad, las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, siempre y cuando ésta esté justificada con el parte de baja médico de la Seguridad Social o documento que acredite la visita médica, asistencia a reconocimiento, análisis, etc.

C).- Los importes de las cantidades retenidas por la Empresa como sanción por las faltas de puntualidad, se repartirán, en cada centro de trabajo ó Delegación, al final de cada Ejercicio, entre los empleados de los mismos con derecho a la percepción de este plus, excluido el personal que presta servicio de portero y ordenanza, en proporción al número de meses en que hayan obtenido el derecho a percibir el mismo.

10.6.- Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda, el Cajero y su ayudante, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 42.660,- Ptas. anuales y 35.088,- Ptas. anuales, respectivamente.

Dichas cantidades se fraccionarán en 12 mensualidades.

10.7.- Plus de Transporte.- Se establece este plus con caracter uniforme para todo el personal en la cantidad de mil quinientas pesetas mensuales (1.500,- Ptas.).

CAPITULO III

-Ascensos-

ARTICULO 11º.- Ascensos a Oficial de Segunda y Oficial de Primera.- Los ascensos a estas categorias se realizarán, dentro de cada una de ellas, siempre en número par de plazas y el 50% de éstas se cubrirán por libre disposición de la Empresa y el otro 50% mediante concurso de méritos y exámen de aptitud, en la forma establecida por la Ordenanza Laboral y teniendo en cuenta igualmente lo que al respecto establece el vigente Convenio del Sector.

CAPITULO IV

-Previsión y Fidelidad-

ARTICULO 12º.-

1.- Seguro de Vida

1.1.- Será con cargo a la Empresa en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Jefes de Negociado, Subjefes y Oficiales de Primera, Sanitarios de Gª. Medio, Técnico de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de Primera, Programador de Segunda, Operador de Consola, Operador de Periféricos, Perforista-Grabador-Verificador de Primera: UN MILLON DOSCIENTAS TREINTA MIL QUINIENTAS PESETAS (1.230.500,- Ptas.).

b) Restantes categorias laborales: NOVECIENTAS TREINTA Y CINCO MIL CIENTO OCHENTA PESETAS (935.180,- Ptas.).

1.2.- Los empleados, una vez jubilados, o en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo, quedarán fuera de este seguro de vida, pero tendrán derecho a percibir el ciento por ciento del capital que en ese momento tengan asegurado en cuarenta mensualidades iguales y sucesivas y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital, la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima de seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50% de la misma y el otro 50% los empleados.

12.2.- Seguro de Accidentes.- Con cargo a la Empresa y para su personal en activo se establecerá un seguro de Accidentes, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categorias y capitales siguientes:

a).- Jefes Superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Subjefes, Titulados, Analistas y Analistas-Programadores: DOS MILLONES SETECIENTAS MIL PESETAS, decimos (2.700.000,- Ptas.).

b).- El resto del personal: UN MILLON SEISCIENTAS MIL PESETAS, decimos (1.600.000,- Ptas.).

Los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los mismos que los designados en el Seguro Colectivo de Vida.

12.3.- Premio de fidelidad.- Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa	34.260,- Ptas.
Al cumplir los 40 años de servicio en la Empresa	54.816,- Ptas.
Al cumplir los 50 años de servicio en la Empresa	68.520,- Ptas.

El importe de estos premios se entiende que es bruto.

CAPITULO V

-Prestaciones sociales-

ARTICULO 13º.-

1.- Ayuda escolar y formación profesional. Se establece una ayuda escolar de la cuantia y en las condiciones que se indican seguidamente, en favor de los empleados que tengan hijos que estén escolarizados o cursen los estudios que después se indican:

a).- 15.000,- Ptas. brutas anuales por cada hijo escolarizado y cuyos estudios no rebasen el 4º curso de Educación General Básica.

A estos efectos se consideran escolarizados los hijos que asistan a las Guarderias. Para la percepción de la beca en este caso se requerirá acreditar la permanencia del hijo en Guarderia durante todo el curso escolar.

b).- 18.000,- Ptas. brutas, por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica, a partir del 5º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional ó cualesquiera de Educación y Ciencia, con exclusión de los correspondientes a Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.

c).- 25.000,- Ptas. brutas anuales por cada hijo que siga estudios en Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores. Cualquier otra clase de estudios no dará derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, ésta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trate y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda vez o sucesivas veces, será preciso para obtenerla acreditar que los hijos

han aprobado el curso anterior y están matriculados para el siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficientes para poder matricularse válidamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados que lo soliciten becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras ó estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

Asímismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2.- Premio de natalidad.- Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 17.130 Ptas. brutas, por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3.- Premio de nupcialidad.- Se establece un premio de nupcialidad de 34.260 Ptas. brutas para aquellos empleados que llevando un año en la Empresa contraigan matrimonio.

4.- Ayuda por fallecimiento de familiares.- Se establece una ayuda de 39.970 Ptas. brutas para los empleados que llevando un año de servicio en la Empresa, sufran la pérdida de su cónyuge, padre, madre o hijos.

5.- Prestaciones médico sanitarias.- La Empresa ofrecerá a todo el personal la realización de una exploración médica general, con carácter anual, consistente en electrocardiograma, análisis clínico completo de orina, sangre, exámen radiológico y visual, a cargo de la misma, en la Clínica o Facultativos que estime procedentes. Los resultados de dichos reconocimientos se darán a conocer tanto al interesado como a la propia Empresa.

6.- Bolsa de vacaciones.- Se establece con una dotación de 20.000,- Ptas. brutas y se percibirá en el mes de Junio.

CAPITULO VI

ARTICULO 14º.-

1.- Jornada de trabajo.- Será de Lunes a Viernes, de 7,50 a 15 horas. En consecuencia, el cómputo anual de horas de trabajo para el año 1.985, habida cuenta de las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente, será de mil setecientas setenta y siete horas.

No obstante, el Personal de Informatica y Mecanización así como los Ordenanzas y Conserjes, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, así como de mantener una vigilancia permanente de los locales destinados a las Oficinas Centrales, podrán tener una distribución de jornada de trabajo distinta a la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida entre los interesados y la Empresa.

2.- Vacaciones.- Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el Art. 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres periodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Antes del 30 de Abril de 1.985 deberá estar confecionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal, que se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones. La Empresa facilitará, no obstante, la concentración del periodo de vacaciones en los meses de Julio y especialmente Agosto, dando las órdenes oportunas a los distintos Departamentos a tal efecto, si bien deberán queder cubiertas las necesidades mínimas de servicio. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno se establecerá un turno de rotación para la elección, de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

3.- Permisos.-

3.1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a).- Quince días naturales en caso de matrimonio.

b).- Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de nacimiento de hijos el permiso inicial será de trés días.

c).- Un día por traslado del domicilio habitual.

d).- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e).- Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos.

3.2.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá 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, de que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3.3.- Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psiquico 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 aquella.

3.4.- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año. En estos supuestos, los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

CAPITULO VII

-Jubilación-

ARTICULO 15º.- La jubilación se producirá en el momento en que el empleado cumpla la edad de 65 años y la Empresa le abonará una compensación vitalicia consistente en la diferencia entre la pensión mensual que se le reconozca por el Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración mensual líquida percibida por el empleado en el último mes de su actividad, sin incluirse en dicha remuneración líquida las pagas extraordinarias que pudieran percibirse en dicho mes, ni los conceptos retributivos correspondientes a participación en primas, Plus de Locomoción, Plus de Puntualidad y Asistencia, Quebranto de moneda, Becas y demás prestaciones sociales.

Esta diferencia o complemento se abonará al jubilado en todas y cada una de las pagas que perciba de la Seguridad Social y además, se le abonará por la Empresa un importe igual a su percepción mensual de jubilación, en el mes de Octubre de cada año.

En el momento de la jubilación la Empresa abonará al jubilado, por una sóla vez, una mensualidad de la fijada en la tabla salarial a su categoria por cada 3 años de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la Empresa.

CAPITULO VIII

-Disposiciones varias-

ARTICULO 16º.- Productividad y horas extraordinarias.- En compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo, de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

ARTICULO 17º.- Revisión Salarial.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC. al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en el año 1.985.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.986.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1.985 en función del 7% pactado:

Posibilidades de inflación

Revisión										
7,00	7,10	7,20	7,30	7,40	7,50	7,60	7,70	7,80	7,90	8,00
NO	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

ARTICULO 18º.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que la autoridad o jurisdición laboral, en uso de las facultades que les son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE METROPOLIS, S.A. COMPAÑIA NACIONAL DE SEGUROS, EFECTO 1-1-85 A 31-12-85.

Las partes firmantes del presente Convenio, compuesta por la representación empresarial, constituida por D. Manuel Carmona Guillén, Director Adjunto, D. Luis Antonio Sáiz García, Sub-Director, D. Gonzalo Cuadrado Antolino, Jefe de Personal y, por parte del personal, los miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores, D. Ramón Díaz Rodríguez, Presidente, D. Alejandro Casanova Riveiro, Secretario y los Vocales Da Ma Soledad Montero Roales-Nieto, D. Alberto Polo Pérez, D. Angel de los Santos Hombrados y D. Fernando Lechuga Retuerto.

8207 *RESOLUCION de 24 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.820 la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», de Arnedo (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota cremallera mediacaña, modelo P-46, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, números 13 y 15, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo. Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.820 24-1-85 Bota de seguridad contra riestos mecánicos, clase I, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 24 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

8208 *RESOLUCION de 3 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de marzo de 1985, suscrito por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, el día 20 de febrero de 1985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito 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 del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA BIMBO,S.A

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación territorial. - El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa BIMBO, S.A. en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio.

Artículo 2.- Ambito de aplicación personal.- El convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluído:

1. El personal que realice funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y departamentos actuales y de nueva creación.

2. El personal con contrato de duración determinada y con objeto de sustituir las vacaciones del personal fijo de plantilla se regirá por las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como por las particulares de su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los trabajadores que se contraten por tiempo determinado y por razones distintas a las indicadas en el párrafo anterior, tendrán las retribuciones que para el personal de su categoría figuren en las tablas salariales del presente convenio, rigiéndose en lo demás por las condiciones específicas de su contrato individual de trabajo.

Artículo 3.- Vigencia.- El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1985.

Artículo 4.- Duración, prórroga y denuncia. - La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 1985, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- Compensación.- Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6.- Absorción.- Las disposiciones o resoluciones legales futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.