

graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán la anulación de las anotaciones en el expediente personal el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves, y de dos años, para las faltas muy graves.

CAPITULO IX

Derechos de representación y reunión de los trabajadores

Art. 61. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales recogidas en los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 62. *Derecho de reunión.*—Se estará en lo dispuesto en la normativa legal recogida en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63. *Posibilidad Comité Intercentros.*—La Empresa considerará la conveniencia de establecer un Comité Intercentros con objeto de dar a la representación de los trabajadores una estructura eficaz.

ACUERDO ECONOMICO

Este acuerdo económico se ha calculado en base a la masa salarial de 1985, que incluye la revisión salarial para 1985, pactada en el AES.

Se acuerda:

1.º Incrementar la masa salarial de 1985 en 7,96 puntos por 100 para el año 1986, que se distribuirá de la siguiente forma:

- 7,5 puntos por 100 para el sueldo base.
- 4 puntos por 100 al complemento personal por antigüedad acumulado a 31 de diciembre de 1985.
- El resto se aplica para dietas, pluses de residencia, gratificaciones, plus extrasalarial de transporte y para variación de categorías.

2.º Los nuevos trienios que se cumplan a partir de la firma del presente Convenio serán del 4 por 100 del sueldo base que se disfrute en el momento de cumplirse el trienio.

3.º Revisión salarial: Se realizará de acuerdo con lo que determine para este capítulo el Acuerdo Económico y Social (AES).

TABLA SALARIAL

Grupos y niveles Profesionales	Salario base (Quince mensualidades)	Plus convenio (Doce mensualidades)
Jefe de Departamento.....	193.480	-
Jefe Mayor.....	163.376	-
Jefe de Primera.....	148.656	-
Jefe de Segunda.....	135.044	-
Jefe de Tercera.....	123.771	-
Supervisor de Ventas.....	72.319	-
Técnico Comercial.....	-	-
Agente Ventas.....	66.493	-
Agente Ventas (E).....	55.590	-
Oficial Mayor.....	124.466	-
Oficial de Primera.....	101.534	1.000
Oficial de Segunda.....	80.288	2.000
Auxiliar de Primera.....	68.639	4.850
Auxiliar de Segunda.....	62.613	6.000
Auxiliar de Entrada.....	51.078	-
Ordenanza.....	58.700	-
Botones.....	38.925	-

1) El plus de residencia queda fijado en 7.490 pesetas (doce mensualidades).

2) Complemento personal de antigüedad adicional por variación de categoría del grupo de Carrera Comercial:

A) A los Supervisores que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Supervisor de primera, 3.058 pesetas.

B) A los Agentes de Ventas que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Promotor Mayor, 6.056 pesetas.

C) A los Agentes de Ventas que ostentaban a 31 de diciembre de 1985 la antigua categoría de Promotor de Primera, 1.732 pesetas.

3) La determinación del salario base para esta nueva categoría de Técnico Comercial se determinará previa consulta con la representación de los trabajadores.

ANEXO II

Dietas y medios de transporte

Desplazamiento fuera de provincia

Categoría y niveles profesionales	Dietas (A)	Avión clase turística	Tren 1.ª clase	Automóvil propio pts/Km
Jefe de Departamento.....	5.490	Si	Si	18
Jefe Mayor.....	5.490	Si	Si	18
Jefe de Primera.....	5.490	Si	Si	18
Jefe de Segunda.....	4.800	Si	Si	18
Jefe de Tercera.....	4.800	Si	Si	18
Supervisor de Ventas.....	3.560	Si	Si	18
Técnico Comercial.....	3.560	Si	Si	18
Agente de Ventas.....	3.560	Si	Si	18
Agente de Ventas (D E).....	3.560	Si	Si	18
Oficial Mayor.....	3.590	Si	Si	18
Oficial de Primera.....	3.560	Si	Si	18
Oficial de Segunda.....	3.560	Si	Si	18
Auxiliar de Primera.....	3.560	Si	Si	18
Auxiliar de Segunda.....	3.560	Si	Si	18
Auxiliar de Entrada.....	3.560	Si	Si	18
Ordenanza.....	-	-	-	-
Botones.....	-	-	-	-

Desplazamiento dentro de provincia

Dietas (A)	Avión	Tren 1.ª clase	Autobús Precio billete	Coché propio pts/Km
5.490	Si	Si	Si	18
5.490	Si	Si	Si	18
5.490	Si	Si	Si	18
4.800	Si	Si	Si	18
4.800	Si	Si	Si	18
2.400	(Autorización)	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
2.400	Si	Si	Si	18
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Los empleados que desempeñen los cargos de: Jefe de Zona, Jefe de Area, tendrán una dieta de 5.490 pesetas.

A) Las dietas aquí calculadas en un incremento porcentual del 7,9 por 100 se aplicarán a partir del 1 de febrero de 1986.

Las dietas señaladas en cada caso se pagará el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.

La media dieta será de 1.133 pesetas cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia.

Horas de trabajo para 1986

	Horas/ anuales
Grupo de carrera comercial.....	1.753,0
Grupo de personal administrativo.....	1.702,5
Grupo de personal subalterno.....	1.702,5

12876 RESOLUCION de 25 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de enero de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto

1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de marzo de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGF SEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ambito personal.*-Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio es de ámbito interprovincial, siendo, por tanto, de aplicación en todos los Centros de Trabajo de «AGF Seguros, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la provincia donde se encuentren ubicados.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El Convenio tendrá efecto el 1 de enero de 1986 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año y mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación salvo disposición legal en contrario.

Art. 4.º *Compensaciones.*-Las retribuciones y condiciones establecidas en el presente Convenio, valoradas global y anualmente en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcance, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa en cómputo anual y global, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Art. 5.º *Coordinación normativa.*-En las materias reguladas en el presente Convenio, serán de aplicación al contenido del mismo, con exclusión total del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, que en adelante se denomina CCN, aun cuando dicho CCN diera al tema un tratamiento más amplio o ventajoso. Por el contrario, en materias no reguladas en este Convenio, se está al CCN.

Art. 6.º *Comisión mixta.*-Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio, a partir de su aprobación se creará una Comisión mixta integrada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes designados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de toda España. Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión mixta.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones, permisos y productividad

Art. 7.º *Jornada.*-La jornada de trabajo en cómputo anual y su distribución será la determinada en el CCN, salvo lo regulado en los puntos siguientes:

Punto 1.-Centros de trabajo, calle Albacete, 5, Azca y Barcelona: El número de horas a trabajar en 1986 será de 1.760 (mil setecientas sesenta). La jornada diaria será de siete horas treinta minutos, de 7,45 a 15,15 de lunes a viernes.

Como parte del reajuste de horas, se considerará laborable el día de la Patrona, 27 de junio.

Para alcanzar el cómputo de 1.760 horas, se trabajarán los sábados necesarios.

Punto 2.-Sevilla, Zaragoza y Valencia: El número de horas a trabajar en 1986 será de 1.760, distribuidas como sigue: de 7,45 a 15,30, de lunes a viernes.

Punto 3.-Azcona: El número de horas a trabajar en 1986 será de 1.760, distribuidas como sigue:

- De 7,45 a 15,30.
- De 14,30 a 22,15.
- De 18,45 a 02,30.
- De 00,45 a 08,30.

Punto 4.-El resto de los Centros podrán adherirse a cualquiera de las distribuciones de horario anteriormente citadas.

Punto 5.-Jornada de los Inspectores: Para el personal de Inspección que dada su función no tendrá horario específico salvo cuando haya de permanecer con cierta frecuencia en las oficinas, en cuyo caso podrá fijarse, sin exceder de los límites señalados, el del resto del personal.

Art. 8.º *Vacaciones.*-Las vacaciones del personal serán de veintidós días laborables al año.

Como mínimo tendrán que tomarse quince días naturales de forma continuada.

En caso de tomarse días de vacaciones dentro de las semanas en que se trabaje el sábado, se multiplicará este número de días por 1,18, correspondiendo por tanto la cantidad que resulte de dicho producto. En caso de que el producto no diese un número exacto, se tomará el entero si la fracción es inferior a 0,5 y el entero más uno si la fracción es superior o igual a 0,5.

Los empleados que ingresen después del 1 de enero tendrán derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso al 31 de diciembre.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese durante el año, deduciéndosele el exceso, si lo hubiere, de la liquidación finiquita que le corresponda.

A cuenta de las vacaciones anuales se podrán solicitar días para asuntos personales. Estos días se autorizarán siempre que no se perjudique la marcha normal del servicio donde esté encuadrado el solicitante.

Art. 9.º *Permisos.*-Al margen de las vacaciones anuales, la Empresa concederá permisos sin sueldo en los supuestos en que se estimen justificados. Cuando sean de menos de una jornada, la concesión o denegación será facultad del Jefe directo, quien, si lo concede, proveerá de una autorización de salida al trabajador, que se hará llegar al Departamento de Personal.

Cuando la duración sea de una jornada o más habrá de solicitarse del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará a través del Jefe directo para que éste, debidamente informada, la haga seguir al Departamento citado.

Art. 10. *Productividad.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 11. *Plus convenio.*-Se establece un plus Convenio anual a abonar en quince mensualidades por los importes siguientes:

	Mes	Año
Jefes, Subjefes, Titulados, Técnicos de Sistemas, Analistas y Analistas programadores	6.132	91.980
Resto del personal	5.059	75.885

Art. 12. *Quebranto de moneda.*-Se fija en la cifra de 1.969 pesetas mensuales para los Cajeros de Sucursales y Cobradores y en 3.935 pesetas para el Cajero de la Central y de las Direcciones Regionales.

Este importe se abonará en las 12 pagas correspondientes a los 12 meses naturales.

Art. 13. *Plus de asistencia y puntualidad.*-El plus queda regulado de la misma forma que se encuentra en el CCN, si bien la cuantía queda fijada en 248 pesetas por jornada trabajada. El abono del plus de asistencia y puntualidad se hará por meses vencidos.

Art. 14. *Plus de inspección.*-Queda regulado por el CCN, quedando las cuantías fijadas en 135.832 pesetas anuales para el personal de Inspección que realice su función fuera del lugar de su residencia habitual y 67.916 pesetas anuales para el que lo realice en el lugar de su residencia habitual.

Art. 15. *Plus de especialización.*-Queda regulado en el CCN con las siguientes variaciones:

1. Diplomados en estudios en el desaparecido Centro de Formación de la Empresa, 20 por 100 del sueldo base.
2. Peritos Mercantiles en funciones contables y financieras, 15 por 100 del sueldo base.
3. Graduados Sociales en funciones sociales o de personal, 20 por 100 del sueldo base.
4. Los enunciados en los apartados 2 y 3 en cualquier otra función, 10 por 100 del sueldo base.
5. Profesores Mercantiles, Ciencias Económicas y Derecho en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base.

Los porcentajes indicados anteriormente podrán percibirlos quienes ostenten cualquier categoría excepto los de Jefes superiores, personal titulado y de profesiones y oficios varios.

- Diplomados en estudios empresariales para mandos intermedios o graduados en ICADE en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base. Este porcentaje queda limitado al personal del grupo IV y hasta la categoría de Jefe de Negociados de los grupos I y III.
- El personal con categorías informáticas se registrará en este punto por lo dispuesto en el CCN.

Los porcentajes que puedan otorgarse por plus de especialización, cuando se acredite más de una de las condiciones agrupadas en dicho plus, no otorgará derecho a porcentajes superiores al 30 por 100. No se acumularán, ni aun hasta el límite fijado, porcentajes que resulten por títulos de diferentes grados de una misma carrera.

Los ascensos o cambios de puesto de trabajo no podrán significar disminución de ingresos, en virtud de las limitaciones funcionales y de categoría fijadas para los complementos de especialización o estudio, siendo únicamente absorbibles por las mejoras reglamentarias que se produzcan.

Otras condiciones

Art. 16. *Ayuda de estudios.*-La Empresa concede una ayuda de estudios para todos los hijos de empleados que acudan a Guarderías o que cursen Preescolar y Educación General Básica.

Esta ayuda consistirá en el reintegro, por parte de la Empresa, de los honorarios exclusivos de Guardería o Enseñanza debidamente justificados y con un tope máximo de:

	Pesetas
Guardería	2.695
Preescolar	2.157
1.º y 2.º de EGB	1.820
3.º y 4.º de EGB	2.359
5.º y 6.º de EGB	2.695
7.º y 8.º de EGB	3.235

Estas percepciones, salvo Guardería, se abonarán mensualmente con un tope máximo de diez mensualidades dentro de cada año natural.

En el caso de ayuda para Guardería, el tope máximo citado en el párrafo anterior será de once mensualidades y se concederá solamente cuando los dos cónyuges trabajen y no perciban ninguna ayuda por este concepto.

La Empresa concederá el 75 por 100 del coste de educación recibida en escuelas especiales por los hijos de los empleados menores de 16 años con deficiencias psíquicas, siempre que estén percibiendo prestaciones económicas de carácter periódico de la Seguridad Social por tal motivo. El tope máximo será de 11.229 pesetas mensuales, siempre que no perciban ningún otro tipo de ayuda excepto la de la Seguridad Social.

Las solicitudes para este tipo de ayudas se enviarán al Departamento de Personal en los dos primeros meses del inicio del curso escolar. En el caso de ayuda de Guardería se podrá solicitar en cualquier momento.

Este tipo de ayuda no se abonará hasta que no se presente debidamente justificado el gasto anteriormente citado.

Art. 17. *Seguro de vida.*-La Empresa otorgará para sus empleados en activo un Seguro de Grupo cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente absoluta, por los siguientes capitales y categorías:

	Pesetas
Jefes, Subjefes, Titulados, Técnicos de Sistemas, Analistas y Analistas programadores	1.509.249
Resto de categorías laborales	1.212.789

Estos capitales se incrementarán en un 20 por 100 por el cónyuge y en un 15 por 100 por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo, con un tope máximo de un 100 por 100 del capital y un 100 por 100 del salario real. La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 75 años de edad, por los mismos capitales asegurados en el momento de su jubilación, siempre que se acredite suficientemente ante la Empresa que tienen a su exclusivo cargo algunos de los siguientes familiares y que convivan con él:

1. Cónyuge, padres del empleado o de su cónyuge que carezcan de ingresos suficientes, considerándose a estos efectos para los ascendientes como ingresos suficientes aquellos que en su

conjunto sean superiores al 25 por 100 del sueldo anual mínimo de tabla de un Oficial 1.º, según el nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

3. Nietos que convivan con él y que sean huérfanos de padre y madre o sólo de alguno de ellos, cuando el otro cónyuge esté incapacitado.

Después de cumplir 75 años, persistirá la cobertura reducida al 25 por 100 del primer nivel siempre que exista alguno de los derechohabientes aludidos y con los mismos condicionamientos.

Art. 18. *Premios de veterania.*-Se otorgará a los trabajadores al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio de antigüedad devengada en la Empresa unos premios de veterania consistentes en lo siguiente:

- A los 20 años de servicio, insignia de oro y una mensualidad de salario real.

- A los 30 años de servicio, medalla de oro y dos mensualidades de salario real.

- A los 40 años de servicio, placa conmemorativa y tres mensualidades de salario real.

Como situación transitoria se establece lo siguiente:

- Empleados que hayan cumplido los 25 años de servicio a la entrada en vigor del presente Convenio y cumplan los 30 en el presente año:

Al cumplir los 30, percibirán medalla de oro y una mensualidad de salario real.

Al cumplir los 40, lo establecido con carácter general.

Art. 19. *Préstamos.*-Como condiciones generales para la concesión de los préstamos a que se refiere este artículo se fijan las siguientes:

Se concederán por decisión de la Empresa, quién exigirá justificación suficiente de su necesidad y posteriormente, de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

Son requisitos para poder conceder el préstamo: Ser mayor de edad y tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

La representación empresarial facilitará al Comité Intercentros los datos suficientes para que éste conozca, en todo momento, el nivel de amortización, las cantidades disponibles para nuevos préstamos, las solicitudes pendientes y la concesión o denegación siempre que el solicitante sea conforme.

a) *Préstamos para vivienda.*-La Empresa concederá préstamos a los empleados para la adquisición o reparación de vivienda.

A lo largo de 1986 el importe de los préstamos que se vayan concediendo, sumadas las cifras pendientes de amortización de otros préstamos ya concedidos, no podrá superar los 28.702.666 pesetas.

La cifra máxima que se podrá conceder a cada empleado será de una anualidad de salario real, con un máximo de 800.000 pesetas en caso de adquisición y media anualidad con un máximo de 300.000 pesetas en caso de reparación.

La amortización será en un máximo de cinco años en caso de adquisición y de tres años en caso de reparación, aplicando las cuotas de amortización a todas las pagas. Como garantía de la devolución de la parte del préstamo que pueda quedar pendiente en el momento del fallecimiento de un trabajador, se afectará la póliza del seguro de vida que reglamentariamente lo cubre.

El tipo de interés aplicable será el tipo base que tenga fijado el Banco de España menos dos puntos.

En cuanto a los préstamos ya concedidos, cuando se produzca una variación en el tipo de interés, se aplicará el nuevo tipo a la parte del préstamo pendiente de amortizar.

A las solicitudes de este apartado, se contestará en un plazo máximo de treinta días.

b) *Otros préstamos.*-La Empresa tendrá destinado, asimismo, de modo permanente y con tope global 1.509.249 pesetas destinado a préstamos para atender necesidades graves y urgentes de los empleados con independencia de que éstos tengan concedidos cualquier otro préstamo por parte de la Empresa.

El importe máximo pendiente de amortizar para cada solicitante será de 200.000 pesetas.

El plazo de amortización será de dos años como máximo a contar desde el momento de su concesión, descontándose la cuota de amortización de todas las pagas.

Este tipo de préstamo no devengará intereses.

Art. 20. *Concepto de salario real.*-A los solos efectos de salario real citado en préstamos, premios de veterania y seguro de vida, se entiende por tal: Sueldo base, antigüedad, plus convenio, plus de especialización, complemento voluntario, plus de inspección y mejoras por antigüedad.

Art. 21. *Anticipos.*-El personal tendrá derecho a percibir anticipos sobre su salario devengado, por un importe máximo del

80 por 100 de sus emolumentos mensuales, sin más que demostrar la realidad de su necesidad. Estos anticipos deberán ser solicitados, salvo caso de urgencia, antes del día 10 de cada mes y serán abonados antes del día 15.

Art. 22. *Pago de haberes.*-Los salarios se harán efectivos por meses vencidos, mediante transferencia bancaria y estarán a disposición del personal el penúltimo día hábil de cada mes.

Art. 23. *Fondo de promoción y asistencia social.*-El Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social es el que figura anexo al presente Convenio.

La aportación anual de la Empresa para el año 1986 será como sigue:

	Pesetas
Para el Centro de trabajo de Barcelona	168.174
Para el Centro de trabajo de Informática	77.188
Para el Centro de trabajo de Sevilla	46.895
Para el Centro de trabajo de Valencia	113.085
Para el Centro de trabajo de Zaragoza	35.790
Para el resto de los Centros de trabajo	636.904

Los Centros de trabajo de Barcelona, Informática (Madrid), Sevilla, Valencia y Zaragoza administrarán, de acuerdo con el artículo cuarto del Reglamento antes mencionado, sus propios fondos. Por lo que se refiere al fondo del resto de los Centros de trabajo, su administración corresponderá al Comité de Empresa del Centro de trabajo de Madrid, calle Albacete, número 5, bien entendido que éste, por decisión propia o a instancia de los representantes o mayoría simple de los trabajadores de cualquier Centro administrado, podrá dejar la administración del fondo correspondiente a este Centro. En este supuesto, el fondo que se asignará al Centro desvinculado estará en función del número de trabajadores en plantilla que lo integran al 1 de enero de 1986.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, formación

Art. 24. *Condiciones generales.*-Como principio general, toda plaza vacante o de nueva creación, desde nivel de Subjefe de Negociado, que se produzca en la Empresa, se tratará de cubrirla, en primer término, con personal de la propia Empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal, a través de los tablones de anuncio, cualquier convocatoria de plaza a la que vaya a dar publicidad con nombre de Compañía en los medios de comunicación. A partir del nivel de Jefe de Negociado hacia abajo se dará prioridad, en igualdad de condiciones, al personal de la propia Empresa.

Al margen de lo anterior, se creará una Comisión de estudio integrada por la Comisión negociadora de este Convenio para remodelar este punto, así como para los ascensos de Oficial segunda.

Art. 25. *Ascensos a Oficial primera.*-La Dirección de la Empresa, oída la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora del Convenio, determinará anualmente el número de plazas a convocar para esta categoría.

El sistema de ascensos será siempre a través de examen de aptitud. El examen de aptitud consistirá en dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. Quedan exentos del ejercicio teórico los empleados que tengan el certificado de la Escuela de Formación de la Empresa o el grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros.

Este ejercicio se calificará de apto o no apto. Para ser calificado apto tendrá que puntuar, como mínimo, con 4 puntos sobre 10.

La calificación de no apto implica la eliminación del candidato para pasar al siguiente ejercicio.

El ejercicio práctico versará sobre el desarrollo de un tema relacionado con las funciones del puesto de trabajo para el que se ha convocado la plaza. El candidato designado será el de mayor puntuación en el examen práctico siempre que alcance una puntuación mínima de 4 puntos.

Art. 26. *Ascensos a Oficial segunda.*-La Empresa se compromete a ascender, cada dos años, a Oficial segunda a un número de productores igual al 10 por 100 de la plantilla de Auxiliares en el momento de la convocatoria. Si este 10 por 100 diese un número decimal igual o superior a 0,5 el número de ascensos será el entero más uno. Si fuese inferior a 0,5 el número de ascensos será el del entero.

Los ascensos se realizarán de la siguiente forma:

- Un 60 por 100 de las plazas, por examen de aptitud.
- Un 20 por 100 de las plazas, por libre designación de la Empresa.
- Un 20 por 100 de las plazas, por antigüedad en la categoría.

En el caso de que al aplicar el porcentaje no diese número entero para cada una de las tres modalidades, las plazas que implicaran estos decimales se asignarán por el mismo orden, respectivamente, en que se encuentren las tres modalidades de ascensos.

Estos ascensos se harán sin designación de departamento, por ello la asignación de categoría no implicará cambio de puesto de trabajo ni de función.

Art. 27. *Tribunal calificador.*-El Tribunal calificador para los ejercicios, tanto de Oficial primera como de Oficial segunda, estará constituido por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 28. *Formación.*-La Empresa se compromete a dar cursos de formación y a facilitar el material necesario a todo el personal que concurre a través de examen a las convocatorias de las plazas de Oficial primera y Oficial segunda.

Al margen del compromiso anterior, la Empresa destinará a formación hasta 2.021.315 pesetas anuales para la formación específica en temas relacionados con la actividad de la misma. A este tipo de formación tendrán derecho todos los empleados de la Empresa, decidiendo la Comisión Mixta que se cree al efecto, sobre la procedencia o improcedencia de tal ayuda, así como la cuantía máxima.

El límite máximo a conceder por ayuda de formación será del 75 por 100 del curso, con un tope de 100.000 pesetas.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 29. *Faltas de puntualidad.*-Cuando se produzcan dentro de un mes, bien de forma continua o discontinua, tres retrasos superiores a 15 minutos, se amonestará verbalmente.

Cuando el número de retrasos sea superior a cuatro, se amonestará por escrito con motivo del quinto retraso.

Cuando se supere los ocho retrasos, podrá considerarse falta muy grave, siempre y cuando se le haya amonestado verbalmente y por escrito al producirse los 3 ó 5 retrasos respectivamente.

Cada retraso superior a media hora se considerará como dos retrasos entre quince minutos y media hora.

Art. 30. *Traslados y desplazamientos.*-El traslado de población del personal se efectuará siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. Los desplazamientos, sea cual sea su carácter y el personal en ello implicado, no puede ser superior a seis meses continuados.

El personal de Inspección se regirá por la legislación vigente.

Art. 31. *Comité Intercentros.*-Los Comités de Empresa y Delegados de personal de los diversos Centros de trabajo podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo, por doce miembros.

Este Comité Intercentros, tendrá derecho a dos reuniones de un día de duración, llamadas ordinarias, en el periodo comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año de un día de duración.

La Empresa cubrirá el 100 por 100 de los gastos originados en los desplazamientos como consecuencia de las negociaciones oficiales de los Convenios Colectivos, además de las reuniones a que se hace referencia en el párrafo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

1. Se crearán Comisiones que durante la vigencia del presente Convenio estudiarán, debatirán y formularán propuestas para la adaptación a la realidad del Sector de las condiciones actuales de trabajo en la Empresa. Las propuestas se llevarán para su discusión a la mesa negociadora del Convenio.

Toda propuesta formulada por las Comisiones necesitará, para su inclusión en Convenio, del refrendo de la mesa negociadora.

2. Quedan derogados los artículos: 6, 7, 8, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104 y 105 del Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO NUMERO II

REGLAMENTO DEL FONDO DE PROMOCION Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 1

El Fondo de Promoción y Asistencia Social a que se hace referencia en el Convenio Colectivo de nuestra Compañía, tendrá fines culturales y recreativos, así como facilitar la formación profesional de los empleados de «AGF Seguros, Sociedad Anón-

nimas», sus hijos y sus cónyuges, así como los medios económicos posibles en caso de infortunio familiar.

Artículo II

Este fondo estará constituido por las aportaciones siguientes:

- Importe total de las sanciones económicas, impuestas a los empleados.
- 100 por 100 de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas.
- La aportación anual de la Empresa que se establezca en el correspondiente Convenio Colectivo de nuestra Compañía. El conjunto de esta aportación no será inferior al 7,5 por 100 del máximo posible a devengar por las primas de asistencia y puntualidad.

Artículo III

La fuente de ingresos a que se refiere el artículo anterior se establece como reglamentaria, pero puede ampliarse con aportaciones voluntarias de la Empresa, si ésta lo acuerda.

Artículo IV

Para la administración del Fondo de Promoción y Asistencia Social se constituye una Comisión integrada por el Comité de Empresa, el Jefe de Personal y el Médico de la Empresa, no teniendo estos últimos poder decisorio alguno, sino de asesoramiento. Actuará de Secretario el nombrado a tal efecto por la Comisión.

Artículo V

La Comisión, previa convocatoria al efecto con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, se reunirá preceptivamente una vez al mes y en cuantas ocasiones lo estime necesario por razones de urgencia.

Artículo VI

Los acuerdos de concesión o denegación de las solicitudes se tomarán por mayoría simple, teniendo los mismos caracteres inapelables. Las deliberaciones serán secretas, vinculando los acuerdos a la totalidad de los miembros de la Comisión.

Artículo VII

Las prestaciones que podrá conceder la Comisión con cargo al fondo serán las siguientes:

- a) Ayuda de estudios (exclusivamente gastos de enseñanza) para:
 - a.1 Educación Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria.
 - a.2 Estudios Universitarios.
 - a.3 Escuelas Especiales.
 - a.4 Escuelas Profesionales o Cursos de Formación Intelectual o Técnica.
- b) Ayudas de carácter económico.
 - b.1 En razón de enfermedad propia o de alguna de las personas que vivan a su cargo.
 - b.2 En razón de otras circunstancias imprevisibles que perturban gravemente la economía familiar.
- c) Ayudas económicas, de carácter colectivo, que cumplan alguna función social, de carácter no laboral, cultural o recreativa a juicio de la Comisión.

Artículo VIII

Podrán solicitar las prestaciones señaladas en los apartados a) y b) del artículo anterior todos los empleados fijos en plantilla con un año de antigüedad en la Empresa como mínimo y con las siguientes condiciones:

Para Educación General Básica:

Empleados menores de dieciocho años, si es en favor de sí mismos.

Todos los empleados si es en favor de sus hijos, teniendo en cuenta la ayuda que por este concepto perciban de la Empresa.

Para las restantes ayudas:

Sin limitación, pero en todos los casos, salvo que la solicitud sea para el propio trabajador, será preciso acreditar el no tener posibilidades de disfrutar estas ayudas con cargo a los organismos estatales o Mutualidades que las otorgan.

Artículo IX

Las prestaciones previstas en el apartado c) podrán ser solicitadas por los empleados a la Comisión.

Estas solicitudes habrán de realizarse por escrito y dirigidas al Secretario de la Comisión.

Artículo X

Las solicitudes de las prestaciones recogidas en los apartados a) y b) del artículo VII, se formularán en los impresos que se habiliten para tal fin y se cursarán al Secretario de la Comisión. El Secretario remitirá las solicitudes para que sean debidamente conformadas por la Jefatura de Personal.

Artículo XI

La información necesaria para obtener las ayudas serán fijadas en los impresos correspondientes.

Artículo XII

Las ayudas de estudios concedidas lo serán por una sola vez, siendo necesaria nueva solicitud para su renovación en cursos sucesivos, con aportación de datos en cuanto a calificaciones obtenidas con el uso de la ayuda.

Artículo XIII

La falsedad en los datos que se aporten, bien sea preceptivamente o a requerimiento de la Comisión, llevará consigo la obligación de devolver la ayuda percibida, si ya fue hecha efectiva y la inhabilitación para solicitar nuevas prestaciones por el tiempo que estime la Comisión, ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse de acuerdo con los Reglamentos de Trabajo.

Artículo XIV

Trimestralmente la Jefatura de Personal informará a la Comisión del importe del 100 por 100 de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas y de las sanciones impuestas en el trimestre anterior.

Artículo XV

En el supuesto de un notorio incremento del Fondo, que excediera de las necesidades previsibles a un prudente plazo, la Comisión podrá acordar el destino de cantidades para cumplir otros fines sociales de carácter no laboral. Para la validez de este acuerdo será necesaria, al menos, la conformidad de nueve de sus miembros.

Artículo XVI

Anualmente la Comisión informará al personal sobre el movimiento de este Fondo.

Artículo XVII

Los recibos que se extiendan para percibir cualquier prestación concedida habrán de ser visados por el Secretario de la Comisión con el visto bueno de la representación empresarial.

12877 RESOLUCION de 2 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercenros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 2 de abril de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.