

Nacionales y la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Primero.-Dar por concluidas las negociaciones correspondientes con la firma de la revisión salarial correspondiente al año 1986.

Segundo.-Remitir copias de la revisión salarial y de la presente acta a la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, a fin de que emita el preceptivo informe, y a la Dirección General de Trabajo a los efectos previstos en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Tercero.-Como consecuencia de la reunión mantenida el día 8 de mayo de 1986 de la Comisión creada para revisar los cálculos que llevaron a las partes a presentar sus respectivas propuestas, se ha llegado al acuerdo que a continuación se indica, una vez comprobadas las nóminas del año en curso.

#### 1. Retribuciones básicas.

1.1 El salario base se incrementará el 7,2 por 100 proporcional.

1.2 Las pagas extraordinarias se incrementarán en el 7,2 por 100 proporcional más una cantidad lineal de 6.800 pesetas, excepto en el nivel retributivo 10, cuya actualización total genera un exceso económico sobre el salario base de nivel que será repartido linealmente entre los trabajadores de los niveles 7, 8 y 9.

1.3 En cuanto a los trienios y según el Acuerdo Marco, las cantidades que al 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo cada trabajador en concepto de antigüedad, determinadas por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables, y se considerarán como complemento personal de antigüedad no absorbible. El valor del nuevo trienio para 1986 es de 2.500 pesetas sin distinción de categorías.

#### 2. Complementos.

2.1 Se mantienen en sus actuales cuantías los siguientes complementos:

- 2.1.1 Peligrosidad.
- 2.1.2 Mayor dedicación.
- 2.1.3 Especial responsabilidad.
- 2.1.4 Quebranto de moneda.
- 2.1.5 Funciones diversas.

2.2 El complemento de turnicidad y jornadas especiales se incrementará en el 7,2 por 100.

2.3 El resto de los complementos cuya base de cálculo sea el salario base se incrementarán en consecuencia.

3. *Indemnizaciones por razón del servicio.*-Respecto de las indemnizaciones por razón del servicio y dietas, éstas seguirán regulándose en los términos establecidos en el Convenio vigente respecto de la dieta completa, media dieta y dieta reducida, con un incremento del 7,2 por 100 para el 1986. En la locomoción por medios propios se fija la cuantía de 17 pesetas/kilómetro.

4. *Aportación al fondo solidario.*-La cuantía de la aportación que determina el Convenio vigente para ambas partes será de 475 pesetas por catorce mensualidades.

5. *Jornada laboral.*-La jornada de trabajo del personal sujeto a este Convenio queda fijada en cómputo anual por adecuación a la jornada semanal en mil setecientos once horas de trabajo efectivo anual, sin que ello signifique incremento de masa salarial.

6. *Cobertura jurídica.*-La Administración se compromete a realizar los estudios necesarios para extender la cobertura establecida en la disposición adicional quinta del III Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación antes de finalizar la vigencia del mismo.

7. *Cláusula de revisión salarial.*-La desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para el año 1986, será tenida en cuenta como masa global incluida en este Convenio, sobre cuya masa se aplicarán los incrementos para el próximo año 1987, dentro de lo que permitan los Presupuestos Generales del Estado y de sus Organismos autónomos.

8. *Efectos revisión salarial.*-La presente revisión salarial tendrá efecto desde el 1 de enero de 1986, sobre todos los acuerdos económicos anteriores, excepto en las consecuencias económicas de cualquier tipo de pacto sobre jornada mínima que, si bien el cómputo tiene validez desde el 1 de enero de 1986, tendría efectos desde el 1 de junio del corriente año.

9. *Oferta pública.*-La representación de la Administración del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales manifiesta su propósito de iniciar la publicación y proceso de selección interna de la oferta pública de empleo para 1986, de plazas laborales fijas, antes de finalizar el mes de mayo, comprometiéndose en todo caso a no exceder, si surgiera cualquier dificultad razonable, antes del 15 de junio del presente año.

10. *Modificación de plantillas.*-La representación de la Administración del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, se compromete a remitir un nuevo expediente solicitando modificación de plantilla de sus plazas laborales fijas, de acuerdo con las necesidades, objetivos y condicionamientos técnicos planteados o inminentemente previsibles para obtener una plantilla más racional. Este expediente será remitido al Ministerio de Economía y Hacienda antes del 15 de julio próximo.

#### CLAUSULA ADICIONAL

Los colectivos de otros Organismos del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones que se adhieran al presente acuerdo de revisión salarial, incrementarán linealmente cada una de las pagas extraordinarias hasta la cantidad máxima de 6.800 pesetas, según las disponibilidades económicas resultantes de ajustar las respectivas cuantías de sus complementos a la masa salarial autorizada por el Ministerio de Economía y Hacienda.

En prueba de conformidad con lo reflejado anteriormente se firma por las partes de la Mesa Negociadora fijadas al principio comenzando su tramitación el día 19 de este mes si no se manifiesta lo contrario antes de las doce horas de dicho día por la mayoría de la representación laboral o por la representación de la Administración.»

653

*RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Grupo Asegurador Generali».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Grupo Asegurador Generali», que fue suscrito con fecha 8 de octubre de 1986, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa del referido grupo asegurador, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 18 de diciembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA GRUPO ASEGURADOR GENERALI

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal.*-El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del «Grupo Asegurador Generali», compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1.º y 2.º de la Ordenanza de Seguros de 14 de mayo de 1970 y 1.3, c), y 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1986 y tendrá validez hasta el 31 de diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por escrito, de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, del que se enviará copia a la autoridad laboral competente.

Art. 4.º *Absorción.*-Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por disposición legal, Convenio u Ordenanza, pudieran establecerse.

##### CAPITULO II

##### Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*-La jornada diaria de trabajo será de siete treinta a quince horas, y de lunes a viernes. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de diciembre será de siete treinta a doce horas.

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

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

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

- De siete a quince horas.
- De quince a veintitrés horas.
- De veintitrés a siete horas.

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

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

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

Art. 6.º *Vacaciones.*—El personal presente en 1 de enero de cada año tendrá derecho a veinticinco días laborables de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier época del año y sin limitación de períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para posibilitar una adecuada organización del trabajo, los empleados deberán solicitar en los diez días anteriores a cada uno de los bloques enero-mayo, junio-septiembre, octubre-diciembre, las vacaciones que quieran disfrutar dentro de cada uno de dichos bloques.

La Empresa responderá dentro de los diez días siguientes a la fecha de la solicitud.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores podrán solicitar la variación (modificación de fechas e inclusión o exclusión de días), de las fechas del disfrute de sus vacaciones atendiendo a los intereses del resto de los trabajadores y respetando, en todo caso, las necesidades del servicio del Departamento en cuestión.

Los empleados que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones reguladas en el primer párrafo, de este mismo artículo, con arreglo a la siguiente escala: Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días laborables; sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, cuatro días laborables, y sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, cinco días laborables.

Art. 7.º *Licencias y excedencias.*—Licencias: La Empresa concederá las licencias que se soliciten con arreglo a las condiciones y duración siguientes:

- Por matrimonio del empleado: Doce días laborables.
- Por nacimiento de hijos del empleado: Tres días naturales, que se ampliarán en uno más en el caso de que ninguno de los tres naturales sea día hábil.
- Por enfermedad grave u operación quirúrgica de las personas enumeradas en el apartado c) del artículo 41 de la Ordenanza: Cuatro días naturales.
- Para los familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan con o dependan del empleado: Un día natural.
- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes consanguíneos o afines, en primer grado: Cinco días naturales.
- Por fallecimiento de otros ascendientes y descendientes y colaterales hasta segundo grado, consanguíneos o afines: Tres días naturales, ampliables a cinco por razón de distancia.
- Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y está a su cargo.
- Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador.

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

La licencia concedida por razón de matrimonio sólo será acumulable a un período reglamentario de vacaciones correspondiente, como máximo, al 50 por 100 del total.

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO III

#### Remuneraciones

Art. 8.º *Remuneraciones.*—A) Tabla salarial Convenio: Será la acordada en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros de 1986:

Categorías	Sueldo mensual Pesetas	Cómputo anual Pesetas
Jefes Superiores .....	106.033	1.590.495
Jefes de Sección .....	79.781	1.196.715
Jefes de Negociado .....	73.181	1.097.715
Titulados con antigüedad superior a un año .....	86.450	1.296.750
Titulados con antigüedad inferior a un año .....	78.765	1.181.475
Oficiales de primera .....	67.539	1.013.085
Oficiales de segunda .....	56.133	841.995
Auxiliares .....	46.756	701.340
Aspirantes .....	32.525	487.875
Conserjes .....	56.732	850.980
Cobradores .....	51.329	769.935
Ordenanzas .....	46.756	701.340
Sanitarios de Grado Medio .....	69.849	1.047.735
Oficiales de Oficio y Conductores .....	53.430	801.450
Limpiadoras .....	46.756	701.340
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de Grado Medio, Mozos y Peones .....	46.756	701.340
Porteros de edificios y Ascensoristas .....	46.756	701.340
Técnico de Sistemas .....	87.173	1.307.595
Analista .....	80.834	1.212.510
Analista-Programador .....	74.493	1.117.395
Programador de primera .....	72.275	1.084.125
Operador de Consola .....	69.264	1.038.960
Perforista-Grabador Verificador de primera .....	67.678	1.015.170
Preparador y Programador de segunda .....	61.815	927.225
Operador de Periféricos y Perforista-Grabador Verificador de segunda .....	56.267	844.005

B) Plus Convenio: Será de 4.150 pesetas por empleado en cada una de las doce mensualidades ordinarias y de las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre.

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

Art. 9.º *Antigüedad.*—Los empleados afectados por el Convenio disfrutarán del aumento por antigüedad y permanencia en la Empresa en la forma y condiciones que determine el artículo 32 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 10. *Participación en primas.*—El criterio de aplicación y la cuantía de la participación en primas será el dispuesto en el

Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros para 1986, salvo en lo concerniente al porcentaje a aplicar sobre las primas recaudadas hasta el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 1985, que para las Empresas del grupo será el 1 por 100 en todos los ramos.

Art. 11. *Mensualidad extraordinaria de mayo.*—Con independencia de las establecidas por la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, la Empresa abonará otra mensualidad al personal presente en 1 de enero y para su percepción (tanto en partes proporcionales en los casos de posterior ingreso, como de posibles extornos en los de cese antes de finalizar el año), se seguirá el procedimiento establecido por el artículo 33 de la citada Ordenanza para la paga extraordinaria de octubre. Dicha mensualidad se abonará en el mes de mayo.

Art. 12. *Otros pluses de Convenio.*—Se establecen los siguientes pluses:

1. Plus funcional de Inspección: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986.

2. Plus de Especialización: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986.

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

Plus diario: El criterio de aplicación y la cuantía de este plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986, pero sin exclusión de ninguna de las categorías sometidas a control de asistencia y puntualidad.

Plus mensual: Además, se establece un premio de 1.156 pesetas para todo aquel empleado que a lo largo del mes no rebasa una tolerancia acumulada de quince minutos. No obstante, bastará que por encima de dicha tolerancia se produzca un retraso en la hora oficial de entrada o la interrupción de su presencia en el puesto de trabajo, por cualquier causa (salvo las establecidas en el Convenio de ámbito estatal), para la pérdida de dicho premio.

Ambos premios son incompatibles con el Plus Funcional de Inspección.

Art. 13. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores con categoría laboral reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 12.972 pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 14. *Diets y gastos de locomoción.*—La cuantía de las dietas y de los gastos de locomoción para el personal Inspector, será la que se determine en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986.

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

#### CAPITULO IV

##### Mejoras sociales y otras condiciones

Art. 15. *Becas.*—1. La Empresa establece becas para los empleados que cursen los siguientes estudios:

Para estudios de EGB, BUP o para aquellos estudios en los que se requiera tener aprobada la EGB o el BUP.

La cuantía de estas becas será de 21.124 pesetas anuales.

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

a) Para los comprendidos entre tres meses y dieciocho años, cumplidos dentro del año de solicitud de la beca y siempre que la ayuda que se solicita sea para cursar los estudios descritos en el apartado anterior, así como para la asistencia a guarderías y jardines de infancia, 14.081 pesetas.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuidos física o mentalmente (en función de lo que determine la legislación vigente en cada momento), 28.162 pesetas anuales.

3. La concesión de becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la Empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a las 14.081 pesetas por hijo o 21.124 pesetas por empleado, se complementará tal ayuda hasta alcanzar las cifras señaladas.

4. Las becas se abonarán en las nóminas ordinarias de septiembre u octubre, siendo, por tanto, indispensable para su concesión que se presenten las solicitudes antes del día 31 de agosto o 30 de septiembre, respectivamente.

Excepcionalmente, se aceptarán solicitudes fuera de estas fechas cuando se trate de estudios cuyo período de matriculación sea distinto al habitual.

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

Art. 16. *Premios de permanencia.*—Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la Empresa, recibirán un premio de 70.410 pesetas. Al cumplir los cuarenta años de servicio, el premio será de 114.415 pesetas. En ambos casos, se entenderá que los años de servicio han de ser ininterrumpidos.

Art. 17. *Seguro de vida.*—Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anticipadamente y hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, un seguro de grupo, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total y permanente, por 1.760.239 pesetas de capital para todas las categorías.

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

a) Por un capital asegurado del 30 por 100 como caso general.

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

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos, se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial primera, según tabla del presente Convenio y nivel que rija en cada momento.

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

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

Art. 18. *Seguro de accidentes.*—Las Empresas otorgan a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo un seguro de accidentes que alcanza, en caso de muerte, un capital máximo de dos anualidades de salario, según las condiciones generales de las pólizas suscritas por las Compañías.

Art. 19. *Fondo para actividades sociales y biblioteca.*—El grupo aportará anualmente para este fondo 704.095 pesetas, que se repartirán proporcionalmente al número de empleados entre las Compañías del grupo.

El reparto se efectuará por acuerdo de los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo.

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

Asimismo, se destinarán 77.205 pesetas anuales en cada una de las sedes de Madrid y Barcelona, para la creación de una biblioteca técnica. Los trabajadores tendrán las facultades de sugerir títulos para esta biblioteca.

Art. 20. *Descuentos en seguros.*—Los seguros contratados sobre bienes a nombre del personal y sobre su misma persona, gozarán de una bonificación especial de un 10 por 100 sobre la prima neta en todos los ramos, con excepción de Vida.

Los empleados podrán optar entre el abono del Seguro del Automóvil que figure a su nombre en las seis pagas siguientes al vencimiento del recibo u obtener el anterior descuento.

En el Ramo de Vida, siempre que el contratante y el asegurado sea el propio empleado, se devengará una comisión de primer año del 100 por 100 de la prima computada. En la modalidad «Plan Personal de Pensiones», se aplicará el descuento que corresponda al recargo de gestión externa que la tarifa incorpora, es decir, los tipos de prima a aplicar serán los correspondientes a la prima de inventario, en lugar de la prima de tarifa comercial.

Art. 21. *Anticipos.*—Los empleados de la Empresa podrán solicitar los siguientes anticipos sobre sus sueldos:

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

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

Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tablas de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

c) Anticipos hasta 80.000 pesetas para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados. Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tablas de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

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

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

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

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

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

Para los anticipos del apartado b) existe un fondo de 19.613.629 pesetas, y para los del c), 3.371.508 pesetas, para todo el grupo. Estos fondos se revalorizarán anualmente el 1 de enero, según el incremento del Índice del Coste de Vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de agosto con respecto a agosto del año anterior. Estos fondos se concederán proporcionalmente al número de trabajadores de cada Empresa del grupo.

Art. 22. *Jubilaciones*.—El criterio por el que se regirán las jubilaciones, así como la cuantía de las compensaciones económicas que debe otorgar la Empresa, serán los dispuestos en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en el año 1986.

Además, en el mes de enero de cada año, la Empresa revalorizará en un 3 por 100 las pensiones que esté pagando en la citada fecha a su personal jubilado.

Art. 23. *Abono especial con motivo de la patrona del seguro*.—El criterio y cuantía de este abono será el que determine el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986.

Art. 24. *Complemento de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo e invalidez*.—El plazo contemplado en el artículo 42.2 de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y, en todo caso, hasta los dieciocho meses de baja. A partir de ese momento, la Empresa asume a su cargo las diferencias que existe entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el funcionario en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la invalidez provisional y por un plazo máximo de seis años, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 por 100.

Para los funcionarios que debido a su categoría se hallen excluidos de las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, el citado 90 por 100 correrá totalmente a cargo de la Empresa, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Art. 25. *Uniformes*.—Para el personal expresamente citado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral del sector, además de las prendas en él establecidas, la Empresa facilitará, cada dos temporadas, prendas de verano (sustitutivas del uniforme de invierno).

Art. 26. *Periodo de prueba*.—Se establece como duración del periodo de prueba:

- Seis meses para los Jefes, personal titulado y técnicos.
- Tres meses para el personal Administrativo, Inspectores, de Informática y profesiones y oficios varios.
- Quince días para Subalternos y Aspirantes.

Art. 27. *Ascensos económicos*.—La Empresa establece unos ascensos a efectos económicos por lo que todo empleado que permanezca nueve años en la misma categoría laboral pasará a percibir el sueldo de tablas intermedio entre la categoría que ostente y la inmediata superior.

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

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

Los Auxiliares y Oficiales de segunda y Perforistas, Grabadores y Verificadores de segunda con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior. El transcurso del tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar u Oficial segunda.

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

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

Los años transcurridos en categorías administrativas sin haber producido ascenso económico serán computables para la maduración por antigüedad en las nuevas categorías de personal informático.

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

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

Art. 28. *Ascensos a las categorías de Oficiales de segunda y Oficiales de primera*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo en los casos anteriores, los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral. Estos exámenes se convocarán cuando se acumulen tres vacantes de la misma categoría.

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

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Representante de la Empresa, que ostentará la presidencia.
- Vocal designado por la Empresa.
- Dos Vocales de igual o superior categoría a las plazas convocadas, designados por el Comité de Empresa.

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

Art. 29. *Ingreso en la categoría de titulado*.—Para el ingreso en una de las categorías que integran el grupo Personal Titulado, se dará preferencia a los trabajadores que hayan alcanzado los títulos propios de dicho personal.

Art. 30. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—Como ampliación de lo previsto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, todos los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que contemple los campos oftalmológico, análisis de sangre y orina, radiografía, tensión y auscultación, que correrán a cargo de la Empresa, dentro del horario de trabajo.

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

Asimismo, los empleados podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo que realizan.

Art. 31. *Faltas y sanciones*.—Como complemento de lo especificado en la Ordenanza Laboral y en otras disposiciones legales vigentes, se establece la siguiente calificación de las faltas de puntualidad y el procedimiento general de imposición de faltas y sanciones, graves y muy graves.

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

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

- Uno y dos retrasos al mes: No se consideran faltas.
- De tres a cinco: Se consideran falta leve.
- De seis a nueve: Se consideran falta grave.
- De 10 en adelante: Se consideran falta muy grave.

## 2. Tramitación:

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

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

Dentro del plazo máximo de diez días hábiles se dará traslado al inculpa-do del pliego de cargos que contra el mismo se formule, para que dentro del término de cinco días hábiles pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

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

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

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

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

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

## CAPITULO V

### Representación laboral y sindical

Art. 32. *Principios generales de la representación laboral.*-Los derechos, funciones y garantías de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal se regirán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y, con carácter complementario, por las contempladas en esta capítulo.

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

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

Art. 33. *Definición y atribuciones generales de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.*-Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores de cada Centro de trabajo de la Empresa. Representan a los trabajadores, actúan en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

Art. 34. *Funcionamiento.*-1. Reuniones de los representantes del personal: Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de sus tareas de representación, si bien, para hacerlo dentro de las horas de trabajo, tendrán que supeditarse, en todo caso, a la limitación de horas disponibles por cada representante conforme a la Ley o normas de este Convenio.

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

2. Reuniones ordinarias con la Dirección: Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre el Comité o Delegados y la Dirección de cada Centro de trabajo, salvo que se considere innecesaria.

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

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

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

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

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

Art. 35. *Garantías y derechos.*-1. Reserva horaria: Los miembros del Comité y los Delegados dispondrán de la reserva horaria mensual que esté establecida por la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

3. Tablón de anuncios: En cada Centro de trabajo los Comités y Delegados dispondrán de un tablón de anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse los avisos y comunicaciones necesarios.

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

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

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

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

2. En asambleas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del presente Convenio.

Art. 36. *Atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*-Los Comités de Empresa tendrán derecho a:

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

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

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

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

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

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

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

8. Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio.

9. Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la Empresa, hasta la categoría de Jefe Superior (inclusive). En dicho censo, que la Empresa entregará durante el mes siguiente a aquél en que se aplique efectivamente cada nuevo Convenio Colectivo, constará la categoría y antigüedad del productor en el servicio de la Empresa y en la categoría que ostente y los sueldos que disfrute, por conceptos.

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

Art. 37. *Asambleas.*-Las asambleas se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso,

la Dirección de los Centros de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el Centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Art. 38. *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 12 miembros.

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

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

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

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

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

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

Art. 39. *Secciones sindicales*.—1. En las sedes centrales de Madrid y Barcelona se reconoce un Delegado de cada una de aquellas secciones sindicales que, mediante la certificación oportuna presentada a principios de cada año, acrediten una afiliación del 15 por 100 de la plantilla de ese Centro de trabajo.

Estos Delegados de sección sindical tendrán derecho a:

- Asistir a la Mesa de Negociación con voz y sin voto.
- Una reserva de diez horas mensuales.

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

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

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

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se mantiene, excepcionalmente, el Complemento Especial del Convenio Interprovincial de 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondía a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia en 31 de diciembre de 1976. Este Complemento Especial figurará separadamente en los recibos de salarios y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las 12 pagas ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y diciembre.

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

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

Cuarta.—Subjefaturas: Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para Empresas de Seguros y Reaseguros para el año 1986.

Quinta.—Horas extraordinarias: Ante la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, se establecen los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo o de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo de 10 puntos previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

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

Sexta.—La Empresa dedicará una atención especial a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto, promoverá y organizará, en función de las necesidades de los distintos Departamentos del «Grupo General», cursos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Séptima.—Se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del Convenio Interprovincial de Seguros de 1986.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general.

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

Tercera.—Comisión Paritaria: Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio. Se compone de cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes, designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora. Quedará constituida de la siguiente forma:

A) Por la Empresa:

Titulares: Don Alberto Mercurio y don Jorge Margüenda.  
Suplentes: Don Enrique Verdaguer y don Eduardo Suárez.

B) Por los trabajadores:

Titulares: Don Enrique Chillida y don Luis Gutiérrez.  
Suplentes: Don Julio Gómez y don Francisco Coria.

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

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

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

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

Sexta.—Personal de Informática: En lo que respecta al personal de Informática sujeto al presente Convenio, se estará a lo establecido en el anexo 3 del Convenio Interprovincial de Seguros.

Séptima.—Revisión salarial: El criterio de aplicación y la cuantía será el dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en 1986.

Octava.—Se creará una Comisión técnica con la misma naturaleza, finalidad y contenido que la establecida en la disposición final octava en el Convenio estatal.