

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1079

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 «La Unión y El Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y El Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de octubre de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, 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 DE «LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio de Empresa afectará a la totalidad del personal que comprende la plantilla de los centros de trabajo de la misma, constituidos por la Dirección Regional de Barcelona, Oficina Principal de Valencia y por la Dirección de la Compañía en Madrid, con exclusión de Directores, Directores adjuntos, Adjuntos a Dirección, Secretario general, Vicesecretario general, Inspector general, Apoderado general y otros cargos que, por su naturaleza, estén conceptuados como de Dirección. Al personal que ingrese durante la vigencia del Convenio le afectará asimismo cuanto en éste se estipula.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio, una vez registrado por la autoridad laboral competente y efectuada su publicación oficial, se considerará en vigor con efecto de 1 de enero de 1986 y vencerá el 31 de diciembre de 1987.

Art. 3.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que viene satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 4.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por periodos anuales, de no existir solicitud o preaviso de cualquiera de las partes que lo establecen, con una antelación de tres meses a su vencimiento, cuya facultad se entenderá sucesivamente aplicable al vencimiento de cada período prorrogado.

Art. 5.º *Revisión y vinculación a la totalidad.*—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna Ley posterior a la fecha de la firma del presente Convenio variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las representaciones que lo suscriban acordaran la continuidad del mismo, sin perjuicio de introducir, como es lógico, las modificaciones que la Ley exigiese.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 6.º *Organización y productividad.*—1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la

productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo.

Se tendrá en cuenta la utilización de medios técnicos adecuados para aquellos empleados que utilicen pantallas de visualización, así como periódicos reconocimientos médicos.

2. La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes en sesión ordinaria y, por lo menos, una vez dentro de cada trimestre natural en sesión extraordinaria, para tratar de la productividad y del rendimiento de todo el personal a que afecta este Convenio, tanto por consecuencia de las reformas, reajuste de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, someterán a deliberación los miembros del Comité. El Comité de Empresa cooperará con ésta en el cumplimiento de las normas laborales.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—1. El número de horas efectivamente trabajadas cada año por cada empleado será de mil setecientos cincuenta. La distribución del tiempo de trabajo, con carácter general, se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La jornada de trabajo, con carácter general, será de 7,45 horas a 15,15, de lunes a viernes, ambos inclusive, si bien, oído el Comité, la Dirección, de acuerdo con el interesado, podrá establecer horarios diferentes para determinados puestos de trabajo.

Para nuevas contrataciones y para nuevos puestos de trabajo, la Compañía podrá establecer diferentes horarios de trabajo con respecto al número anual de horas de trabajo pactadas.

b) Se bajarán los sábados necesarios para alcanzar el número de horas anuales establecido. Estos sábados serán, por orden de preferencia, los de los meses de enero, diciembre, febrero y noviembre. El resto de los sábados serán libres.

c) La reducción de jornada no será computable para calcular el salario individual a efectos de horas extraordinarias.

d) La Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario laboral oficialmente aprobado, fijarán al comienzo de cada año los días laborables de acuerdo con lo dispuesto en los apartados que preceden.

2. Con el respeto debido al actual horario laboral y como excepción al mismo, dadas las exigencias actuales de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de seguros, con funciones que actualmente no están recogidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía y cuya eficacia depende de la continuidad de tales funciones, como son la mecanización, ordenador electrónico, etc., la Dirección podrá establecer nuevos turnos de trabajo a los que quedará adscrito el personal apto para tales trabajos que voluntariamente acceda al cambio de horario, y sin derecho de opción al personal de nuevo ingreso.

En el caso de que los turnos especiales no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la Empresa planteará la cuestión al Comité de la misma para la integración total de tales turnos especiales.

Art. 8.º *Normas de orden y disciplina.*—Las normas de orden y disciplina serán las que figuren en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en cuanto no se opongan a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Traslados.*—Ningún empleado de la Compañía podrá ser trasladado por ningún motivo a otra Entidad distinta, cualquiera que sea la participación o intereses que en ella tuviera «La Unión y El Fénix Español», ni a otro centro de trabajo de la misma Empresa que exija cambios de residencia.

Art. 10. *Formación profesional.*—1. Para promover la formación profesional del personal, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la escuela Profesional del Seguro a todo empleado que esté interesado en cursarlos y que los efectúe con el debido aprovechamiento.

La Empresa podrá costear igualmente otros que, a su juicio, considere aplicables a la actividad aseguradora. A estos estudios, teniendo en cuenta su duración y el número de asignaturas, les serán aplicables por analogía los pluses establecidos en los números 1 y 2 del artículo 15.

2. Al personal fijo de plantilla que lo solicite se le concederá becas o bolsas de estudio para seguir carreras o cursos de especialización, perfeccionamiento u otras materias que sean consideradas de interés para el mejor servicio de la Empresa y que sean convocadas, indistintamente, por Entidades oficiales o privadas.

3. La Empresa constituirá el fondo anual para cubrir estas atenciones, que se fija en 2.740.000 pesetas.

4. En la concesión o denegación de estas ayudas entenderá la Comisión Administradora de Fondos Sociales, contemplada en el artículo 26 del presente Convenio.

5. La solicitud de estas ayudas habrá de dirigirse por escrito a la Comisión, haciendo constar necesariamente la clase de estudios que se pretenda realizar, lugar donde haya de efectuarse, horario, duración y coste de los mismos.

6. La concesión no podrá acordarse por la Comisión con detrimento de la jornada laboral.

7. Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo —excepto la del número 1— estarán obligados a devolver a la Empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias en el caso de que cesen de prestar servicios en la Empresa antes del término de cinco años, a contar del día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo. Esta obligación de devolución sólo cesará, en el caso de estudios universitarios, a partir del tercer año de su terminación, en el supuesto de que, existiendo vacante de titulado en la carrera realizada por el empleado durante dicho plazo, la Compañía la haya cubierto con persona distinta, salvo en el caso de haberse cubierto mediante pruebas de aptitud.

Art. 11. *Perfeccionamiento en el extranjero.*—1. En interés del empleado y de la Compañía, y con el fin de completar la preparación del personal de la Empresa, la Dirección facilitará anualmente a dos empleados de la misma, siempre que existan solicitantes, los medios necesarios para perfeccionar sus conocimientos profesionales en el extranjero, bien en las sucursales o representaciones de la Compañía, bien en otras Entidades o Instituciones formativas que la Dirección determine.

A fin de adjudicarlas entre los empleados que las hayan solicitado, la Dirección anunciará con la máxima antelación posible las características de la plaza o plazas de que se trate, el período de estancia en el extranjero correspondiente a cada una y las condiciones o conocimientos profesionales requeridos en cada caso.

2. La concesión de estos beneficios, cuando existan solicitantes, se ajustará a las siguientes normas:

A) Será necesario, en todo caso, un suficiente conocimiento del idioma del país de que se trate, apreciado mediante las pruebas correspondientes.

B) Durante su permanencia en el extranjero, el empleado informará periódicamente a la Dirección de la Compañía sobre las actividades formativas que realice.

C) La estancia de los empleados en el extranjero se regirá por las siguientes condiciones económicas:

a) Se le respetará su sueldo íntegro en España.

b) El viaje hasta el punto de destino y regreso será abonado por la Compañía.

c) La Compañía asignará una cantidad mensual para los gastos de alojamiento, manutención y estancia en destino.

d) Serán de cuenta de la Compañía los gastos de enseñanza que en su caso se produzcan, previa la proposición de tales gastos a la misma para su aceptación.

3. La ayuda podrá ser suspendida si así lo exigiera el comportamiento del empleado en el lugar de destino o el deficiente aprovechamiento en sus tareas formativas, en cuyo caso deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo en la Empresa, a requerimiento de ésta.

4. Será de aplicación a la ayuda contemplada en el número 1 de este artículo lo dispuesto en el primer párrafo del número 7 del artículo 10, siempre que el empleado vaya a prestar sus servicios bajo cualquier forma o modalidad en otra Empresa relacionada con la actividad aseguradora.

5. Con independencia de todo lo anterior, la Empresa convocará anualmente unas bolsas o becas para el estudio de alguna lengua comunitaria, que se especificará en la convocatoria, durante las vacaciones estivales.

Art. 12. *Ingresos y ascensos.*—El régimen de ingresos y ascensos se regulará por las normas que a continuación se insertan, en sustitución de las contenidas en el artículo 16 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970.

1. *Jefes superiores, Subjefes superiores, Jefes de Sección.*—La Dirección proveerá las plazas correspondientes a estas categorías por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación.

2. *Titulados.*—La Dirección proveerá las plazas de titulados por elección de entre los empleados que, siendo poseedores del título de la especialidad de que se trate, aspiren a cubrirlas, o por libre designación.

Si para la provisión de las referidas plazas decidiera la Dirección la celebración de pruebas de aptitud, a ellas podrán concurrir, con los aspirantes ajenos a la Empresa, los empleados de la misma que estén en posesión del título exigido para las plazas que se hayan de cubrir, constituyendo la calidad de empleado circunstancia preferente para su provisión, en igualdad de condiciones.

3. *Jefes de Negociado.*—De cada cuatro plazas para puestos concretos que se deban cubrir de esta categoría, dos de ellas lo serán con personal de la Compañía mediante las pruebas de aptitud (que la misma establezca y realice para cada plaza concreta) y concurso

de méritos, a las que podrán concurrir los empleados de la categoría inmediata inferior que lo soliciten. Las dos plazas restantes serán provistas por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta alguna de las plazas convocadas para cubrir mediante pruebas de aptitud y concurso de méritos, su cobertura se llevará a efecto por cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4. *Inspectores:*

4.1 El personal que realice las funciones propias de la Inspección en sus distintas especialidades se integrará en una escala propia, cuyas categorías se equiparán económicamente a las categorías de la escala administrativa, en la forma siguiente:

a) Subjefe superior de Inspección, cuya remuneración se equipara a la de Subjefes superiores de la escala administrativa.

b) Inspector especial, cuya remuneración se equipara a la de Jefes de Sección de la escala administrativa.

c) Inspector de primera, cuya remuneración se equipara a la de Jefe de Negociado de la escala administrativa.

d) Inspector, cuya remuneración se equipara a la de Oficiales de primera de la escala administrativa.

4.2 La provisión de las plazas de Inspector se efectuará de la forma siguiente: De cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía mediante pruebas de aptitud, a las que podrán concurrir los empleados con categorías de Oficial (primera y segunda) y Auxiliar que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.3 La provisión de plazas de Inspector de primera se efectuará de la forma siguiente: De cada cinco plazas, una de ellas habrá de ser cubierta con personal de la Compañía, a las que podrán concurrir los empleados con categoría de Oficial de primera o Jefe de Negociado que lo soliciten. Las cuatro plazas restantes serán provistas por la Dirección, por elección de entre el personal de la Compañía o por libre designación. En el supuesto de que quedara desierta la plaza a cubrir mediante pruebas de aptitud, su cobertura se llevará a efecto por la Dirección, bajo cualquiera de las dos modalidades últimamente expresadas.

4.4 a) Los Inspectores procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de Inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa anterior en las condiciones previstas en la letra b), tendrán la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la Escala de Inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 4.1 de este artículo, es decir, que si cesa en la función de Inspector, adquirirá la categoría de Oficial de primera; si el cese es como Inspector de primera, adquirirá la categoría de Jefe de Negociado; si cesa como Inspector Especial, la de Jefe de Sección, y si cesa como Subjefe Superior de Inspección, la de Subjefe Superior.

b) Para alcanzar el derecho establecido en la letra anterior, será necesario un mínimo de cinco años de servicio en la Inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobada. Si no se cumple el mínimo de cinco años recuperarán, en la escala administrativa, la categoría que ostentaban en la misma en el momento de su nombramiento para realizar funciones de Inspección.

5. *Oficiales de primera y segunda.*—Los ascensos a estas dos categorías se realizarán en todos los casos mediante pruebas de aptitud, a las que podrán presentarse los empleados de la categoría inmediata anterior. Estas pruebas podrán ser específicas para plazas que requieran especiales conocimientos, tales como Programadores, Operadores, Perforistas, Taquimecanógrafos, etc.

Los empleados de la Compañía que tengan la condición de Diplomados de Grado Superior (tres cursos) en cualquier especialidad por la Escuela Profesional del Seguro, una vez transcurrido el período de prueba, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de segunda.

6. *Auxiliares.*—De las plazas de nuevo ingreso se destinará en primer lugar el 50 por 100 para ser cubiertas por personal de la Compañía que lo solicite mediante pruebas de aptitud que podrá convocar y realizar la Empresa, considerándose en todo caso el expediente personal de cada uno de los aspirantes. Si dicho 50 por 100, que tendrá preferencia en igualdad de circunstancias, no llegara a cubrirse por cualquier causa que fuere, las plazas desiertas se acumularán al 50 por 100 restante de las totales a cubrir.

7. *Profesiones y oficios varios, Conserjes, Subconserjes y Cobradores.*—Las plazas correspondientes a todas y cada una de estas categorías serán cubiertas por personal de la Compañía con aptitud precisa, a juicio de la Dirección, para el desempeño de los cometidos propios de cada una. A falta de dicho personal, serán

provistas con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Empleo, y si no los hubiere, con no profesionales.

En todo caso será requisito indispensable para la provisión de la plaza de Cobradores que los elegidos constituyan, con anterioridad a la toma de posesión, la fianza o garantía que la Dirección fije en cada caso.

8. Ordenanzas.—Estas plazas serán cubiertas en primer lugar con Botones de la Compañía que cumplan dieciocho años de edad. A falta de éstos, con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Empleo, y de no haberlos, con no profesionales mayores de dieciocho años.

9. Botones.—Las plazas de Botones serán cubiertas con profesionales en paro inscritos en la Oficina de Empleo o, a falta de éstos, con no profesionales de dieciséis a dieciocho años.

10. Actualización de la plantilla.—En la primera quincena del mes de enero de cada año se procederá a la actualización de la plantilla, y en los treinta días siguientes se convocarán las pruebas de aptitud que procedan para las plazas que en dicho momento hayan de ser cubiertas. Los ejercicios tendrán lugar tres meses después de dicha convocatoria, y en ellos podrán tomar parte todos los empleados de la Compañía que lo soliciten y reúnan las condiciones exigidas para cada categoría.

La Dirección de la Compañía, previo informe del Comité de Empresa, estudiará las peticiones de traslado que le formulen los empleados que se sientan perjudicados en su promoción profesional por tener asignados trabajos de inferior categoría durante un tiempo excesivo.

11. Puestos de trabajo de nueva creación.—Los puestos de trabajo de nueva creación en núcleos diferentes a la sede central, serán anunciados para general conocimiento de los empleados de la Compañía que reúnan las características adecuadas, quienes podrán solicitar los mismos, sin perjuicio de que su cobertura sea discrecional de la Dirección.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 13. Remuneración.—1. En virtud de lo acordado en el presente Convenio, los sueldos serán los siguientes:

a) Desde 1 de enero de 1986:

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Annual 15 veces
Jefe Superior, antigüedad más de ocho años	192.300	2.884.500
Jefe Superior, antigüedad menos de ocho años	177.900	2.668.500
Subjefe Superior, antigüedad más de ocho años	156.300	2.344.500
Subjefe Superior, antigüedad menos de ocho años	146.100	2.191.500
Jefe Sección, antigüedad más de ocho años	123.600	1.854.000
Jefe Sección, antigüedad menos de ocho años	114.200	1.713.000
Jefe Negociado, antigüedad más de ocho años	110.800	1.662.000
Jefe Negociado, antigüedad menos de ocho años	105.600	1.584.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de ocho años	156.300	2.344.500
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de ocho años	146.100	2.191.500
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de ocho años (1)	156.300	2.344.500
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de ocho años (1)	146.100	2.191.500
Inspector Especial, antigüedad más de ocho años (1)	123.600	1.854.000
Inspector Especial, antigüedad menos de ocho años (1)	114.200	1.713.000
Inspector Primera, antigüedad más de ocho años (1)	110.800	1.662.000
Inspector Primera, antigüedad menos de ocho años (1)	105.600	1.584.000

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Annual 15 veces
Inspector, antigüedad más de ocho años (1)	100.300	1.504.500
Inspector, antigüedad menos de ocho años (1)	95.800	1.437.000
Oficial Primera, antigüedad más de ocho años	100.300	1.504.500
Oficial Primera, antigüedad menos de ocho años	95.800	1.437.000
Oficial Segunda, antigüedad más de ocho años	90.100	1.351.500
Oficial Segunda, antigüedad menos de ocho años	85.500	1.282.500
Auxiliar, antigüedad más de cuatro años	79.800	1.197.000
Auxiliar, antigüedad menos de cuatro años	74.600	1.119.000
Auxiliar de menos de dieciocho años de edad	59.000	885.000
Conserje, antigüedad más de ocho años	96.900	1.453.500
Conserje, antigüedad menos de ocho años	93.500	1.402.500
Subconserje, antigüedad más de ocho años	92.400	1.386.000
Subconserje, antigüedad menos de ocho años	88.300	1.324.500
Cobrador, antigüedad más de ocho años	91.700	1.375.500
Cobrador, antigüedad menos de ocho años	83.200	1.248.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, antigüedad más de ocho años	83.200	1.248.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, antigüedad más de cuatro años	79.800	1.197.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, antigüedad menos de cuatro años	74.600	1.119.000
Botones de dieciséis y diecisiete años de edad	50.400	756.000
Oficial de oficio, antigüedad más de ocho años	91.700	1.375.500
Oficial de oficio, antigüedad menos de ocho años	85.000	1.275.000
Conductor, antigüedad más de ocho años	91.700	1.375.500
Conductor, antigüedad menos de ocho años	85.000	1.275.000
Ayudante de oficio, antigüedad más de ocho años	79.800	1.197.000
Ayudante de oficio, antigüedad menos de ocho años	79.800	1.197.000
Limpiadora, antigüedad más de ocho años	67.500	1.012.500
Limpiadora, antigüedad menos de ocho años	64.300	964.500

(1) Categorías por equiparación, realizando funciones de Inspección.

b) Desde 1 de enero de 1987:

El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, establecerán de común acuerdo la tabla que debe regir para la anualidad 1987.

2. A estos sueldos se añadirán, en los casos que sean de aplicación, la antigüedad, así como la asignación por especialización, etc.

3. Si algún empleado, como consecuencia de haber ascendido de categoría, sufriera perjuicio económico, teniendo en cuenta el incremento que por permanencia se ha establecido en el presente Convenio, deberá serle reconocidos, llegado el caso, los emolumentos que hubiera alcanzado en la categoría de procedencia, hasta transcurrido el periodo que le dé derecho al incremento señalado para la categoría que ostenta, en cuyo momento se aumentarán sus haberes en la diferencia que medie entre la cantidad señalada para su categoría y la ya aplicada en relación con la anterior.

4. El personal que ejerza funciones de cobros y pagos (empleados de Caja en ventanilla y Cobradores) percibirán por el concepto de «quebranto de moneda» una asignación mensual de 2.300 pesetas, 12 veces al año.

5. El valor de la hora extraordinaria será igual al salario, hora individual, establecido conforme al artículo 39 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, incrementado en el 75 por 100.

Art. 14. Antigüedad.—Se respetará la antigüedad que disfrute cada empleado al 31 de diciembre de 1985. Los nuevos devengos

por este concepto serán calculados en 1 de enero de cada año a razón del 3 por 100 del sueldo, incrementado en la antigüedad que hubiere devengado el 31 de diciembre anterior.

Art. 15. Asignación por especialización.-1. Los empleados diplomados en la Escuela Profesional de Seguros (Grado Superior, tres cursos), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10, punto 1, del presente Convenio, tendrán una asignación complementaria de un 20 por 100, calculado sobre el importe del sueldo que perciba en ese momento, con independencia de su categoría, si bien, a partir de Jefe de Negociado, su cuantía será del 20 por 100 del sueldo inicial que corresponda a la categoría de Jefe de Negociado. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo décimo.

2. Los empleados Diplomados en Seguros (una especialidad), siempre que la matriculación del empleado en la misma haya sido consultada a la Compañía o elegida por la misma y el trabajo que realice guarde relación con los estudios de la mencionada especialidad, tendrán una asignación complementaria del 5 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior.

Aquellos empleados que obtengan la titulación en una especialidad al término del segundo curso, siguiendo el nuevo Plan de Estudios establecido en la Escuela Profesional de Seguros a partir del curso 1980/81, tendrán una asignación complementaria del 10 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo décimo.

3. Los empleados traductores-intérpretes de idiomas, hasta Jefe de Sección, inclusive, que hayan demostrado, previa prueba de aptitud, sus conocimientos en ellos y la Empresa les estime útiles para las actividades de la misma, disfrutarán de una asignación especial similar a la de los empleados a que se refiere el número 1.

4. Los empleados de cualquier categoría, excepto la de Titulado, que acrediten fehacientemente estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, Actuario, Intendente o Profesor Mercantil, o Licenciado en Ciencias Económicas, gozarán de una asignación especial similar a la establecida para los empleados Diplomados en Seguros (Grado Superior).

5. Todo empleado que, como consecuencia de su especialización, esté disfrutando de la asignación especial del 20 por 100, no podrá cobrar por tal concepto mayor importe, aunque pudiera acogerse a otro cualquiera de los apartados de este artículo.

6. La Empresa también podrá señalar otros centros docentes para promover la formación profesional de su personal, cuyos estudios, llevarán aparejadas las asignaciones que determine.

Art. 16. Mensualidades extraordinarias.- Se mantendrán las gratificaciones extraordinarias del mes de julio, mes de octubre y diciembre, percibiendo en todas ellas los emolumentos fijados para la mensualidad ordinaria, excepto aquellas cantidades que, como la Ayuda Familiar o Protección a la Familia y Quebranto de Moneda, no proceda su inclusión en las mismas.

Art. 17. Participación en primas cobradas.-1. Durante la vigencia del presente Convenio y teniendo en cuenta que la participación en primas cobradas que la Compañía hace efectivas a su personal lo es por cantidad superior a la reglamentada al efecto, como concepción pactada en el Reglamento de Régimen Interior, se entiende subsistente el actual régimen, tanto en lo que se relaciona con el cálculo de la cifra total de dicha participación como en lo que concierne a la distribución de ese total entre los empleados de las diversas categorías, sin más modificaciones que las que se establecen en el presente Convenio.

2. El cálculo de la cifra total de participación se efectuará de la siguiente manera:

Ramo de vida.

a) La participación para los seguros de vida a prima única, contratados a partir del día 1 de enero de 1986, será del 0,425 por 100.

b) El resto del ramo de vida devengará por el concepto de participación en primas un porcentaje del 0,60 por 100, en aquellos seguros que se hayan contratado a partir de 1 de enero de 1986, entendiéndose subsistente para los vigentes con fecha anterior los porcentajes de participación señalados en la escala del vigente Reglamento de Régimen Interior, en su artículo 36, si bien las partes reconocen, dada la peculiaridad que en la actualidad tiene este ramo, la necesidad de ir acomodándose a la mayor brevedad y a partir del próximo Convenio al régimen existente en el sector.

Una Comisión delegada de la Comisión Técnica prevista en el Convenio realizará el análisis y seguimiento de aquellos «estudios y acuerdos» que sobre la definición de los nuevos productos del ramo de vida se produzca dentro del marco de la actividad aseguradora; extremos estos que servirán de criterios orientadores para futuras negociaciones, con el fin de que el actual grado de competitividad de la Compañía en 1985 no quede menoscabado por el sistema de participación en primas.

Resto de los ramos.

Les serán de aplicación, en todos sus términos, los porcentajes establecidos en el artículo 36 del vigente Reglamento de Régimen Interior, sin perjuicio del reajuste de escalas a estudiar y de su incorporación a este Convenio de cuantos acuerdos que sobre esta materia adopte la Comisión especial que se especifica en las disposiciones transitorias.

3. Una vez establecido el total de la «participación» sobre la base de cálculo de las primas de negocio español, cobradas por la Compañía en el ejercicio de que se trate, se distribuirá su importe considerando los módulos de reparto y normas siguientes:

a) Sobre la base del módulo 1, la cuantía a repartir estará constituida con la cifra de 101.563.488 pesetas, equivalente ésta a la participación del ejercicio 1975, más el incremento de «participación» que, con respecto al ejercicio cerrado en 31 de diciembre de 1983, se produjo en los ejercicios 1984 y 1985 y pueda producirse en los siguientes.

b) Sobre la base del módulo 2, el importe a repartir estará constituido por la diferencia entre el total de la participación del ejercicio 1984 y la cifra de 101.563.488 pesetas.

c) Las normas de distribución establecidas en los anteriores apartados a) y b) serán de aplicación hasta tanto se igualen los importes a repartir con cada módulo, en cuyo momento los ulteriores incrementos serán añadidos al 50 por 100 para cada módulo. Esta situación se mantendrá hasta la implantación de un sistema de distribución definitivo.

d) La antigüedad que en cada caso corresponda, de acuerdo con el artículo 14, será acumulada al módulo 1.

MODULO 1

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales - Pesetas
Jefe Superior Ramo, antigüedad más de ocho años	21.405,25
Jefe Superior Ramo, antigüedad menos de ocho años	19.287,25
Jefe Superior Servicio, antigüedad más de ocho años	20.405,25
Jefe Superior Servicio, antigüedad menos de ocho años	18.287,25
Subjefe Superior, antigüedad más de ocho años	14.697,27
Subjefe Superior, antigüedad menos de ocho años	12.844,02
Jefe Sección, antigüedad más de ocho años	9.562,77
Jefe Sección, antigüedad menos de ocho años	7.974,27
Jefe Negociado, antigüedad más de ocho años	7.974,27
Jefe Negociado, antigüedad menos de ocho años	7.307,10
Titulados: Actuarios, Abogados y demás titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de ocho años	14.506,82
Titulados: Actuarios, Abogados y demás titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de ocho años	12.918,32
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de ocho años	14.697,27
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de ocho años	12.844,02
Inspector especial, antigüedad más de ocho años	9.562,77
Inspector especial, antigüedad menos de ocho años	7.974,27
Inspector primera, antigüedad más de ocho años	7.974,27
Inspector primera, antigüedad menos de ocho años	7.307,10
Inspector, antigüedad más de ocho años	7.307,10
Inspector, antigüedad menos de ocho años	6.560,50
Oficial primera, antigüedad más de ocho años	7.307,10
Oficial primera, antigüedad menos de ocho años	6.560,50
Oficial segunda, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Oficial segunda, antigüedad menos de ocho años	5.422,08
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad más de cuatro años	5.422,08
Auxiliar de más de 23 años de edad, antigüedad menos de cuatro años	4.183,05
Auxiliar de 21 a 23 años de edad	3.653,55
Auxiliar de 18 a 20 años de edad	3.362,33
Auxiliar de menos de 18 años de edad	2.276,85
Conserje, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Conserje, antigüedad menos de ocho años	5.422,08
Subconserje, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Subconserje, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Cobrador, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Cobrador, antigüedad menos de ocho años	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 34 años de edad, antigüedad más de ocho años	5.422,08

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales - Pesetas
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 26 años de edad, antigüedad más de cuatro años	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad	4.405,44
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad	3.484,11
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad	3.071,10
Botones de 16 y 17 años de edad	2.043,87
Oficial de oficio, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Oficial de oficio, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Conductor, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Conductor, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Ayudante de oficio de más de 23 años de edad, antigüedad más de ocho años	5.422,08
Ayudante de oficio de más de 23 años de edad, antigüedad menos de ocho años	4.299,54
Ayudante de oficio de menos de 23 años de edad	3.685,32
Limpiadora, antigüedad más de ocho años	4.310,13
Limpiadora, antigüedad menos de ocho años	3.886,53

MODULO 2

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales - Pesetas
Jefe Superior Ramo	36.000
Jefe Superior Servicio	36.000
Subjefe Superior	28.250
Jefe Sección	20.500
Jefe Negociado	19.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior	24.500
Subjefe Superior de Inspección	28.250
Inspector especial	20.500
Inspector primera	19.000
Inspector	18.000
Oficial primera	18.000
Oficial segunda	15.500
Auxiliar de más de 23 años de edad	13.000
Auxiliar de 21 a 23 años de edad	11.500
Auxiliar de 18 a 20 años de edad	10.000
Auxiliar de menos de 18 años de edad	9.500
Conserje	17.000
Subconserje	15.500
Cobrador	15.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de 23 años de edad	13.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 20 a 23 años de edad	12.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de 18 y 19 años de edad	11.000
Botones de 16 y 17 años de edad	7.000
Oficial de oficio	15.000
Conductor	15.000
Ayudante de oficio de más de 23 años de edad	13.500
Ayudante de oficio de menos de 23 años de edad	12.500
Limpiadora	10.500

4. No obstante lo establecido en relación con los módulos para el reparto, en el caso de hacer aplicación de los mínimos establecidos por el artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, los sueldos que servirán de base serán los formulados en el artículo 13 del presente Convenio, con los incrementos que en cada caso procedan.

Art. 18. Premios e incentivos.- 1. Al cumplir los empleados, cualquiera que sea su categoría, veinticinco años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 94.800 pesetas.

Al cumplir los empleados en activo, cualquiera que sea su categoría, cuarenta o cincuenta años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 379.000 pesetas y 500.000 pesetas, respectivamente. En tal caso, el empleado no tendrá derecho a ningún premio en el momento de la jubilación.

2. A los empleados que al jubilarse no hubieran cumplido cuarenta años de servicios en la Empresa, ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

- De 30 a 33 años de servicios, 151.600 pesetas.
- De 34 a 35 años de servicios, 208.400 pesetas.
- De 36 a 37 años de servicios, 265.200 pesetas.
- De 38 a 39 años de servicios, 322.000 pesetas.

Para el cómputo de los años de prestación de servicios a la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior, se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, los empleados que se jubilen con más de treinta y nueve años de prestación de servicios, sin haber cumplido los cuarenta años, percibirán de la Empresa un premio de permanencia de 379.000 pesetas.

CAPITULO IV

Previsión

Art. 19. Subsidio por enfermedad y accidentes.-1. Al empleado que esté dado de baja por incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional debida a enfermedad o accidente, sea o no laboral, le abonará la Empresa todos los ingresos que le correspondieran en servicio activo. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

2. El empleado con derecho al percibo de indemnización por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la Empresa.

Además de los derechos que le conceden las leyes, la Empresa podrá ejercer sobre el personal que perciba parte suplementaria a cargo de la misma el control que estime procedente mediante reconocimiento por el Servicio Médico de la Empresa o el establecimiento de otras medidas que estime oportunas.

Si, como resultado del control, la Empresa estimara que el empleado en situación de baja por enfermedad no debiera percibir la expresada parte complementaria, decidirá, previa comunicación al Comité de Empresa, la retirada de tal beneficio, con independencia de las medidas que legalmente procedan.

3. Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para los trabajadores de la misma y para la Seguridad Social, la representación de los trabajadores se compromete a difundir entre el personal este problema y la necesidad de cooperar en su solución, así como a que el Comité colabore con la Empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Art. 20. Jubilación, invalidez permanente y fallecimiento.-1. La jubilación del empleado tendrá lugar al cumplir éste los sesenta y cinco años de edad, en cuyo caso percibirá una compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa.

2. El importe de dicha compensación consistirá en la diferencia entre la pensión que el interesado perciba de la Seguridad Social y el total de la retribución anual bruta que tenga asignada en el momento en que se jubile por cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, tomando como base los sueldos establecidos en el artículo 13 del Convenio, incrementados por las correspondientes antigüedades y el mínimo regulado en el artículo 36 en relación con el artículo 44 de la vigente Ordenanza de Trabajo en las Empresas de Seguros. La Empresa queda facultada para retirar la citada compensación en los mismos casos establecidos o que puedan establecerse por disposición oficial en relación con la pensión de vejez del Régimen General de la Seguridad Social.

La cuantía de la pensión por jubilación a percibir por los empleados de la Compañía no será inferior a 540.000 pesetas anuales. A estos efectos se abonará por la Empresa un complemento de la cuantía necesaria para que, junto a la suma de la pensión que perciba el empleado de la Seguridad Social más la compensación económica vitalicia reconocida en Convenio, se alcance la pactada cifra de 540.000 pesetas. El complemento que se concede pretende garantizar una pensión mínima, y, por ello, cualquier modificación en la compensación de la Seguridad Social deberá ser comunicada a la Compañía.

3. En caso de que por disposición legal se modificara el sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, se reunirá la Comisión Técnica y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaron el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el artículo 20 del actual Convenio a la nueva situación.

4. A los empleados de nuevo ingreso en la Empresa se les aplicará el régimen que esté vigente para el Sector en el momento

de su jubilación, computándose a dicho efecto la cuantía que corresponda con arreglo al Convenio del Sector, a su categoría profesional y a su antigüedad.

No se considerará personal de nuevo ingreso a estos efectos al que viniera prestando sus servicios a la Compañía con contrato temporal en 1 de enero de 1984.

5. En caso de jubilación por edad o por invalidez que, decretada por la Seguridad Social, no constituya una incapacidad permanente absoluta, el seguro para caso de fallecimiento proseguirá a expensas de la Empresa por el importe en vigor en la fecha de jubilación o invalidez, cuyo capital será satisfecho al ocurrir el fallecimiento del empleado en tal situación. No obstante ello, el empleado podrá optar por hacer efectivo el valor actualizado del capital asegurado, que supone un 65,549 por 100 si se jubilara al cumplir los sesenta y cinco años, o solicitar la percepción cada año de un importe igual al coste de la prima anual que la Compañía hubiera tenido que satisfacer de continuar en vigor el seguro.

Si por disposición legal fuera rebajada la edad de sesenta y cinco años que actualmente rige para la jubilación, el empleado disfrutará de los mismos derechos que se le reconocen en el párrafo que precede; si bien serán percibidos en el porcentaje que correspondiere al valor actualizado del capital en la nueva edad que se estableciere para jubilación.

6. El fallecimiento del empleado en activo originará el pago a los beneficiarios designados por el mismo y, en su defecto, a sus derechohabientes, del capital asegurado en el día en que aquél tenga lugar.

Asimismo, la Compañía abonará a las personas o familiares que convivan con el empleado fallecido una ayuda económica de 100.000 pesetas.

CAPITULO V

Otros conceptos sociales

Art. 21. *Nupcialidad y natalidad.*—La Empresa otorgará al personal fijo de plantilla de cualquier categoría, con independencia de las asignaciones que puedan percibir del Régimen de Protección a la Familia de la Seguridad Social, una vez transcurridos los periodos de prueba y aspirantazgo, las siguientes dotaciones:

Al contraer matrimonio, 65.000 pesetas.
Por el nacimiento de cada hijo, 14.600 pesetas.

Art. 22. *Ayuda escolar y universitaria para hijos y huérfanos de empleados.*— Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos y huérfanos del personal fijo de plantilla, solteros, menores de veintiséis años de edad, que convivan con aquéllos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará por la Empresa, en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

Becas curso 1986/87

	Pesetas
Guardería Infantil y Enseñanza Preescolar	26.900
Enseñanza General Básica (hasta 4.º curso)	36.500
Enseñanza General Básica (hasta 8.º curso)	47.500
Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Primer Grado y asimiladas	72.500
COU, Formación Profesional de Segundo Grado y asimiladas	79.800
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional de tercer Grado	81.500

Aquellos empleados que sean declarados en situación de invalidez permanente absoluta y gran invalidez se interpretará que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo.

Para el curso 1987/88

Las dotaciones del curso 1986/87 serán elevadas por aplicación del mismo índice en que se eleva la tabla salarial del artículo 13, punto 1.

Asimismo, en caso de prórroga de este Convenio será aplicado el mismo criterio.

El abono de estas cantidades se efectuará durante los meses de septiembre y octubre de cada año.

2. En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión creada por el artículo 26 del Convenio, la que, en su caso, asimilará las enseñanzas referidas a la nueva titulación que puedan recibir las mismas.

3. Cuando, a juicio de la Comisión, el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o, incluso, retirada en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y asiduidad del beneficiario en sus estudios, para enjuiciar lo cual se exigirá la aportación documental que se considere necesaria en cada caso.

El Comité de Empresa, en el caso de que compruebe que se ha hecho un mal uso de la referida ayuda, además de su suspensión, propondrá las medidas que considere oportunas.

Art. 23. *Anticipos.*—1. Por enfermedad. El régimen legal de anticipo, regulado por el artículo 43 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, se seguirá aplicando por la Empresa con la diligencia acostumbrada. Los emolumentos que servirán de base para el cálculo de las mensualidades establecidas serán los sueldos mensuales del artículo 13 de este Convenio, incrementados con las antigüedades correspondientes.

2. Anualmente se establecerá por la Empresa un fondo destinado a facilitar recursos para viviendas, vehículos, mobiliario y otros, sin que su fijación pueda determinar la obligación de ser consumido en cada ejercicio.

Podrá solicitar este beneficio todo el personal fijo de plantilla que acredite tres años de servicios en la Empresa, si bien por el carácter extraordinario o urgente de alguna petición podrá prescindirse de este requisito.

Con carácter excepcional y, por el tiempo de vigencia de este Convenio, la Compañía aumentará en un 100 por 100 la cuantía que fue fijada en el ejercicio anterior.

3. Los anticipos para viviendas totalizarán como mínimo anualmente el 70 por 100 del fondo que la Empresa destine cada año a estas atenciones, y los anticipos para vehículos, mobiliario y otros, el resto.

Estos porcentajes podrán ser variados por la Dirección a propuesta de la Comisión creada por el artículo 26 del Convenio.

4. El fondo será administrado por la Comisión que se establece en el artículo 26, a la cual corresponderá la concesión o denegación de los anticipos según los criterios objetivos que regularán su distribución, sin perjuicio de recabar los debidos elementos de juicio cuando resulte necesario.

Art. 24. *Ayudas para gastos extraordinarios de enfermedad del empleado y familiares a su cargo.*—La Empresa, con independencia de los anticipos debidos a enfermedad a que se refiere el punto 1 del artículo 23, y agotados aquéllos, destinará el fondo que estime necesario para compensar gastos extraordinarios ocasionados por enfermedades de los empleados y de los familiares que con ellos convivan y estén a sus expensas. Todas las circunstancias que concurren para considerar los referidos gastos extraordinarios serán apreciadas por la Comisión a que se refiere el artículo 26, previo asesoramiento del Médico de Empresa.

Este beneficio se hace extensivo a los empleados que se encuentran en situación de invalidez permanente absoluta, gran invalidez y jubilado.

Art. 25. *Relaciones humanas.*—El Comité de Empresa intervendrá en los problemas que surjan de las relaciones laborales en el interior de la Compañía, considerará los casos concretos de fricción que se produzcan, proponiendo las medidas que considere pertinentes para solucionar y prevenir los mismos. También dedicará preferente atención al estímulo y desarrollo de las relaciones humanas en el seno de la Empresa.

La Dirección y el Comité estimulará la recíproca información.

Art. 26. *Administración de fondos sociales y viviendas.*—Los fondos con que se dotan en el presente Convenio las ayudas a la formación profesional (art. 10), nupcialidad y natalidad (art. 21), becas (art. 22), anticipos (art. 23) y enfermedades y accidentes (arts. 23 y 24), serán administrados por una Comisión paritaria formada en una mitad por representantes de la Dirección y en otra por miembros del Comité de Empresa.

Dicha Comisión entenderá también en la concesión de las viviendas propiedad de la Compañía, tanto en los casos de nueva entrega como en los traslados.

Todas las peticiones relativas a estas materias serán dirigidas a la Comisión, la cual tendrá la facultad de concederlas o denegarlas, hasta el importe total del fondo asignado a aquélla para cada atención.

CAPITULO VI

Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 27. *Vacaciones.*—1. Todo el personal disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones anuales.

2. El personal tendrá derecho a fraccionar sus vacaciones en cuatro periodos como máximo, si bien uno de ellos no podrá ser

inferior a siete días laborables, aunque la Dirección, en el caso de que lo estimara oportuno y justificado, podrá aumentar el número de fraccionamientos.

3. El personal de nuevo ingreso y el que cese en el servicio de la Empresa sin haber trabajado en ella un año completo, tendrá derecho a la vacación proporcional al tiempo de permanencia dentro del año en que se produzca el ingreso o cese.

4. Al personal afectado por el Servicio Militar se aplicará la misma norma anterior, a efectos de prorrateo.

Art. 28. *Permisos.*-1. El personal disfrutará de permiso por las causas que seguidamente se establecen y por los períodos que igualmente se indican:

a) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado; y del padre, madre, abuelo o hermanos de su cónyuge, que residan en la misma población, aunque sea en domicilio distinto al del empleado, tres días.

b) Fallecimiento o enfermedad grave de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge, en población distinta a la de residencia del empleado, cuatro días.

c) El día del funeral o misas, en los casos de fallecimiento anteriores, un día.

d) Matrimonio del empleado, quince días naturales.

e) Alumbramiento de la esposa, dos días hábiles.

f) Período de lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, dispondrán de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien disfrutar la citada hora al comienzo o final de la jornada.

g) Traslado del domicilio habitual del empleado, un día.

h) Permisos para exámenes, un máximo de diez días.

2. Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, legalmente establecidos, se concederá permiso por tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado.

3. Los empleados justificarán claramente las causas que motiven su petición de permiso y su adecuado empleo. Esta justificación se hará, en la medida de lo posible, lo más ampliamente que cada caso permita.

4. En casos justificados, los empleados podrán solicitar permiso para ausentarse del centro de trabajo por tiempo que no exceda de dos horas. La solicitud de estos permisos, haciendo constar las causas que lo motiven, será extendida y firmada por el interesado en impreso adecuado que, autorizado con la firma del Jefe, se trasladará a Personal, que decidirá sobre la concesión o denegación del permiso.

5. El empleado ausente por vacación o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa al día siguiente del vencimiento de aquéllos. Si no realizase dicha incorporación en la fecha que debe efectuarla, se le considerará incurso en la sanción que lleva aneja el abandono de servicio. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.

Art. 29. *Excedencias.*-1. La Dirección de la Compañía concederá la excedencia al empleado que por motivos justificados la solicite, siempre que no excedan de tres las que se concedan en el transcurso de cada año. Las excedencias de las empleadas casadas se regularán por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Sin perjuicio de lo expuesto, la Dirección podrá conceder excepcionalmente otras excedencias si mediaren motivos poderosos que a su juicio lo hicieran procedente.

2. Para solicitar excedencias voluntarias, el solicitante deberá reunir las siguientes circunstancias:

a) Llevar un año como mínimo de servicios efectivos en la Empresa.

b) Solicitarla con un mes de anticipación a su comienzo.

c) No haber disfrutado de otra excedencia durante los últimos cuatro años.

d) Que la duración de la excedencia solicitada no sea superior a cinco años ni inferior a uno.

e) Que la excedencia solicitada no sea para dedicarse a actividades relacionadas con la profesión aseguradora o reaseguradora de otras Entidades, cuyas actividades no podrá ejercer en forma alguna durante la excedencia.

3. Todas las excedencias voluntarias, sin excepción, llevan aneja la no percepción de haberes de cualquier clase que sean, y el tiempo por el que se disfruten no será estimado para el cómputo de anualidades, ascensos, vacaciones, jubilación, antigüedad y, en general, para ningún otro efecto. En relación con las excedencias forzosas, se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las plazas que dejen vacantes los empleados en excedencia serán cubiertas o amortizadas de conformidad con las disposiciones legales vigentes en esta materia.

5. El empleado en situación de excedencia deberá solicitar su reincorporación al trabajo mediante carta certificada que dirigirá a la compañía con un mes, por lo menos, de antelación a la fecha de vencimiento de aquélla. La reincorporación solicitada se llevará a efecto cuando se produzca una vacante en puesto de la misma categoría que la que el empleado ostenta.

La Compañía dará conocimiento al empleado de la existencia de dicha vacante mediante carta oficial, comunicándole la fecha en que debe reincorporarse al trabajo de la misma. Si no realizase la incorporación en el día señalado se le considerará incurso en la sanción que lleva aneja el abandono de servicio, la que igualmente será aplicada al empleado en situación de excedencia que no solicitara su reincorporación al trabajo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, salvo si existieran causas que justificaran tal incumplimiento a juicio de la Empresa, en cuyo caso serán descontados a todos los efectos los días de retraso.

Disposiciones adicionales

Primera. Tribunales de calificación para ascensos a la categoría de Oficial.-Las pruebas de aptitud para los ascensos a que se refiere el artículo 12, número 5, serán juzgadas por un Tribunal mixto, compuesto por dos personas designadas por la Dirección de la Compañía, una de las cuales actuará como Presidente, y dos Vocales del Comité de Empresa que ostenten la categoría de la plaza convocada u otra superior.

Segunda.-El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, revisarán para el año 1987, de común acuerdo, las cifras de los artículos 10-3, 13-4, 18-1 y 2, y 21.

Disposiciones transitorias

Primera. Jornada laboral para 1986.-Con carácter excepcional, teniendo en cuenta el calendario laboral del citado año 1986, y asimismo los sábados trabajados en lo que va de ejercicio, procede librar todos los sábados que restan hasta el 31 de diciembre de 1986.

Segunda. Revisión salarial.-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, 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 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1986.

El importe que pudiera suponer la revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez, durante el primer trimestre de 1987, y para ello se tendrá en cuenta el IPC establecido por el INE, sea este definitivo o provisional.

Tercera. Comisión Mixta.-Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su publicación, se creará una Comisión Mixta integrada por representantes designados por la Empresa y tres Vocales del Comité de la misma, actuando como Presidente uno de los representantes de la Empresa y como Secretario el que designe la propia Comisión.

En el caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, deberá hacer constar en su informe los votos particulares con sus fundamentos.

Cuarta. Corrección de erratas.-La Comisión Mixta, en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial» correspondiente para la eventual corrección de erratas.

Disposiciones finales

Primera. Comisión Técnica.-Dentro de los sesenta días siguientes a la firma del Convenio se creará una Comisión Técnica que, durante su vigencia, estudie y debata globalmente las condiciones de trabajo de la Compañía. Los acuerdos a que pudiera llegar se llevarán, para su discusión, a la Mesa negociadora que se constituya para la revisión salarial anual o la negociación de nuevo Convenio.

La Comisión, integrada por las representaciones firmantes del Convenio, tendrá composición paritaria y, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, igual proporción de representación que su Comisión Negociadora.

La Comisión deberá producir, en los treinta días siguientes a su constitución, las normas que reglamenten su funcionamiento, entre las que necesariamente deberá incluirse la obligatoriedad de celebrar como mínimo una sesión ordinaria al mes.

Segunda. Comisión especial para el estudio de jubilación, antigüedad, unificación de categorías y edades y actualización de escalas del Reglamento de Régimen Interior a efectos de participación en primas en el resto de los ramos.

Reconociendo la necesidad ineludible de abordar las cuestiones anteriormente enunciadas para darles un criterio actualizador, se crea una Comisión Especial para el estudio de los temas anteriormente referenciados con entidad propia y que se declaren de urgente necesidad.

La Comisión tendrá una composición paritaria, no superior a seis personas, sin perjuicio de la cobertura funcional o adscripciones temporales de los asesores que se consideren oportunos.

Tercera.-En lo no regulado por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970.

1080 *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Educación Especial dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de Educación Especial dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia, que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 1986, de una parte por Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa del referido Departamento ministerial, en representación de los trabajadores, y de otra por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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 EL PERSONAL LABORAL DE EDUCACION ESPECIAL DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

CAPITULO PRIMERO

Partes que lo conciertan y ámbito de aplicación

Artículo 1.º Suscribe el presente Convenio la Comisión Negociadora compuesta por los representantes de los trabajadores, designados por los Comités de Empresa y Delegados de personal de entre sus miembros, y representantes de la Administración, designados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación a todo el área de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, en relación a los Centros, Unidades y Servicios del extinguido Instituto Nacional de Educación Especial.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*-Este Convenio obliga a las partes que lo conciertan, dentro del ámbito de aplicación que se determina en el mismo, durante todo su periodo de vigencia, estableciendo las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo.

Art. 4.º *Ámbito personal.*-Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán al personal que esté vinculado al Ministerio de Educación y Ciencia mediante una relación jurídico-laboral y se halle prestando sus servicios en Centros, Unidades y Servicios del extinguido Instituto Nacional de Educación Especial, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias de dicho Departamento.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*-1. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1986.

2. La vigencia del presente Convenio se extenderá, improrrogablemente, hasta el 31 de diciembre de 1986, comprometiéndose

ambas partes a integrarse en la negociación colectiva y unitaria para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia para el año 1987.

CAPITULO II

Comisión de Interpretación, estudio y vigilancia

Art. 6.º Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para interpretar, estudiar y vigilar el cumplimiento del mismo.

Art. 7.º 1. Dicha Comisión estará compuesta por un total de ocho miembros, designados por las partes convinientes.

La Presidencia y Secretaría de esta Comisión se desempeñará alternativamente e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones.

En caso de producirse un empate en las cuestiones tratadas por dicha Comisión, las dos partes podrán utilizar los medios legales existentes.

2. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite por unanimidad una de las partes. En la convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará, por escrito y con una antelación mínima de cinco días, el orden del día y la fecha de reunión.

Dicha Comisión tendrá su sede en las dependencias del Ministerio de Educación y Ciencia, donde se custodiará la documentación y la fecha de reunión.

Art. 8.º La Comisión de interpretación, estudio y vigilancia tendrá las funciones siguientes:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Conocer las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas sobre reclamaciones profesionales.
- La condición facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 9.º La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades, Centros y Servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41, y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10 *Categorías y niveles profesionales.*-Los grupos y categorías profesionales, con sus niveles económicos y correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos I y II de este Convenio.

Las categorías profesionales especificadas en dichos anexos tienen carácter enunciativo y no supone la obligación de tener previstas todas ellas si las necesidades del Centro, unidad o Servicios no lo requieren, a juicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 11. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de las funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, previo informe de la Dirección Provincial correspondiente, cuando excedan de tres meses.

2. Si, superados estos plazos, existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, en las condiciones antes señaladas, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.