

## ANEXO IV

## DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1.986/87

Núm.	Estudios	Centro de Enseñanza	Clase de Beca	
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Externos	9.301
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Externos	14.865
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Internos	55.727
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Internos	55.727
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Externos	13.017
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Externos	22.291
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Internos	55.727
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Internos	55.727
9.	Form.Prof.1º Gdo.	Estat. y subv.	Externos	14.865
10.	Form.Prof.1º Gdo.	Priv. s/ subv.	Externos	26.009
11.	Form.Prof.1º Gdo.	Estat. y subv.	Internos	63.155
12.	Form.Prof.1º Gdo.	Priv. s/ subv.	Internos	74.301
13.	Form.Prof.2º Gdo.	Estat. y subv.	Externos	14.865
14.	Form.Prof.2º Gdo.	Priv. s/ subv.	Externos	26.009
15.	Form.Prof.2º Gdo.	Estat. y subv.	Internos	63.155
16.	Form.Prof.2º Gdo.	Priv. s/ subv.	Internos	74.301
17.	B.U.P.	Estatales	Externos	14.865
18.	B.U.P.	Privados	Externos	26.009
19.	B.U.P.	Estatales	Internos	63.155
20.	B.U.P.	Privados	Internos	74.301
21.	C.O.U.	Estatales	Externos	18.578
22.	C.O.U.	Privados	Externos	29.721
23.	C.O.U.	Estatales	Internos	74.301
24.	C.O.U.	Privados	Internos	85.444
25.	Esc.Universitaria	Estatales	Externos	29.717
26.	Esc.Universitaria	Estatales	Internos	92.875
27.	Fac.Univ.y Esc.T.Sup.Estatales	Estatales	Externos	44.582
28.	Fac.Univ.y Esc.T.Sup.Estatales	Estatales	Internos	130.026
29.	Ayuda comedor			16.730
30.	Ayuda transporte			7.301
31.	Ayuda comedor y transp.			26.031

## ANEXO V

## TABLA DE CAPITALES SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Salario mensual	Salario base mensual	Capital
Hasta 6.266	.....	60.000
Desde 6.267 a 7.234	.....	80.000
Desde 7.235 a 8.316	.....	100.000
Desde 8.317 a 9.286	.....	125.000
Desde 9.287 a 10.367	.....	150.000
Desde 10.368 a 11.449	.....	175.000
Desde 11.450 a 12.419	.....	200.000
Desde 12.420 a 14.469	.....	250.000
Desde 14.470 a 16.634	.....	300.000
Desde 16.635 a 19.654	.....	350.000
Desde 19.655 a 22.175	.....	400.000
Desde 22.176 a 25.000	.....	450.000
Desde 25.001 a 27.920	.....	500.000
Desde 27.921 a 32.392	.....	550.000
Desde 32.393 a 36.222	.....	600.000
Desde 36.223 a 41.894	.....	650.000
Desde 41.895	.....	700.000

**19588** RESOLUCION de 21 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Mapfre Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mapfre Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Entidad, 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, 21 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MAPFRE, MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO»

## CAPITULO I

## Disposiciones Generales

- Art. 1. **Ámbito personal.**— El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de "MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo". Se exceptúan las personas que por razón de su cometido quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 2. **Ámbito Territorial.**— Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.
- Art. 3. **Ámbito Temporal.**— Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1987.
- Art. 4. **Vigencia.**— La vigencia del Convenio, se establece hasta el 31 de diciembre de 1987, sin embargo será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie en forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.
- Art. 5. **Compensación y absorción de mejoras.**— Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.
- Igualmente las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.
- Art. 6. **Vinculación a la totalidad.**— Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
- En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de sus facultades, no aceptara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.
- Art. 7. **Capacidad organizativa.**— La Organización del trabajo dentro de la Empresa es función que compete a la Dirección de la misma, la cual podrá tomar, en cada momento, las decisiones que juzgue pertinentes, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, en los términos previstos en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 8. **Comisión mixta.**— Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente y conocido el dictamen de la comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.



do que haya solicitado una excedencia no podrá solicitar una nueva hasta que transcurran, como mínimo, tres años desde su reincorporación, una vez finalizada la excedencia.

Durante el período que dure la excedencia la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo, salvo para las categorías superiores a oficial primera administrativo, considerando como tales aquellas que tengan asignado un sueldo base superior a ésta en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros.

- Art. 17. Vacantes y puestos de nueva creación.- La Empresa informará a los empleados de las vacantes y puesto de nueva creación que se produzcan y den lugar a promoción, y, en todos los casos, a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia de residencia se produzca la vacante o puesto de nueva creación. La Convocatoria se publicará como mínimo en la misma fecha de la solicitud a la oficina de empleo correspondiente o en su caso de la inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la Empresa valorará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, méritos y antigüedad de las personas que las solicitan.

- Art. 18. Formación profesional.- La Empresa dedicará una especial atención a la capacitación profesional de sus empleados, procurando su extensión a la totalidad. A tal efecto y previo informe de los Representantes de los Trabajadores sobre el programa anual de formación, la Empresa promoverá y organizará, en función de las necesidades, cursos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo y cuando se considere conveniente, podrá ampliarse la labor formativa en el extranjero.

En aquellos cursos organizados por la Empresa fuera de las horas de trabajo, a los que por decisión propia asista el trabajador, se expedirá el correspondiente certificado acreditativo.

- Art. 19. Salud Laboral.- La Empresa designará los Vigilantes de Seguridad y potenciará la constitución de los Comités de Seguridad e Higiene, conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Vigilantes de Seguridad y miembros del Comité de Seguridad tendrán derecho al tiempo necesario para poder llevar a cabo las funciones previstas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene y en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa procurará que ningún trabajador permanezca, ininterrumpidamente, en la visualización de pantallas informáticas, propiciando su alternancia con otros cometidos dentro de su departamento.

### CAPITULO III

#### Remuneraciones

- Art. 20. Incremento individual.- Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del siete por ciento (7 por 100) sobre la retribución bruta del año 1.986 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los desajustes que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 8 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del "complemento voluntario", pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a sueldo base, antigüedad y plus Convenio pactado.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros en 1.987, y siendo expresamente aplicable a este concepto lo previsto en el artículo 58 del presente Convenio.

- Art. 21. Revisión Salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 6,55 por ciento respecto a la cifra de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia. Tal revisión sólo alcanzará a aquellos empleados cuya retribución bruta anual (columna 15 del presupuesto individual de haberes) no hubiera alcanzado en 1.987, respecto de la

que vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 1.986 por aplicación de este Convenio u otra circunstancia, un incremento equivalente al 107 del I.P.C. real que resulte finalmente al 31 de Diciembre de 1.987, hasta alcanzar dicho incremento, respetando las excepciones resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo anterior.

- Art. 22. Plus Convenio.- Se establece el siguiente plus Convenio de Empresa:

Categoría	Importe plus Convenio bruto anual
Jefes Superiores .....	264.000
Jefes de Sección .....	226.500
Jefes y Subjefes de Negociado .....	212.500
Titulados con antigüedad superior a un año ..	248.000
Titulados con antigüedad inferior a un año ..	219.500
Técnicos de prevención, asistentes sociales y sanitarios de grado medio .....	201.500
Oficiales Primera Administrativos e Inspectores .....	191.500
Oficiales Segunda Administrativos y Oficiales de Oficio .....	159.500
Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Clínica, Mokos Sanitarios, Ordenanzas y Conductores .....	144.000
Limpiadoras, Lavanderas, Costureras y Ayudantes de Oficio .....	135.000

Las normas para la aplicación de este plus Convenio serán las siguientes:

- Sólo tendrán derecho al mismo los empleados con antigüedad reconocida en la Empresa anterior a 1 de enero de 1.987.

- Las cantidades indicadas serán aplicables exclusivamente al personal con horario de 1.750 y 1.771 horas anuales; al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a su horario.

Además de los pluses especificados en este Convenio, únicamente se mantendrán vigentes el de compensación traslado e los empleados a quienes les correspondan y el especial. No obstante la columna de complemento voluntario para los inspectores, no será inferior a lo que hubiera correspondido como Plus de Inspección, según el que, en cada momento, se fije en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros.

- Art. 23. Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.- Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

La cuantía de este plus se fija en 240,- pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. No se computará a estos efectos el período de vacaciones anuales reglamentarias.

Los empleados con horario anual inferior a los máximos anteriormente establecidos percibirán este plus en cuantía proporcional a su propio horario, en relación al pactado en este Convenio.

- Art. 24. Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.- Los Oficiales Segunda, Auxiliares Administrativos y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por 100 del sueldo base de la inmediata superior.

Las mismas condiciones regirán para la asimilación de los Oficiales de Oficio a Oficiales 1ª, Auxiliares de Clínica y Mokos Sanitarios a la categoría de Oficial Segunda; del Personal de Costura, Lavandería y Plancha, Ayudantes de Cocinas, Comedor, Cafetería y Pinches, Ayudantes de Personal de Mantenimiento, Jardinería, Ayudantes de Oficio y personal de Limpieza, para la asimilación a la categoría de Oficial de Oficio; y para los Vigilantes y Guardas Juradas, en la asimilación a la categoría de Consejero.

La diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

Para la asimilación económica por antigüedad, el tiempo se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en los apartados anteriores. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros (Orden Ministerial de 16 de mayo de 1.970).

Art. 25. **Sustitución de empleados.**- El empleado que sustituya a otro que ocupe un puesto de categoría superior a la suya tendrá derecho una vez pasado el primer mes de sustitución, y mientras dure esta, a percibir el sueldo de la categoría superior cuyos trabajos desempeña.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. **Participación en primas.**- La participación en las primas recaudadas en el ejercicio que se contempla en la letra a) del artículo 38 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros, se fija en el 0,25 por 100 de la recaudación neta del ejercicio 1.986.

El mínimo a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1.986, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1.986 o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Art. 27. **Servicio Militar.**- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros (Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.970), ampliándose al porcentaje señalado en su párrafo sexto, en un veinte por ciento (20 por 100) por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar o al civil sustitutorio, con límite máximo de su retribución salarial en activo.

Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo compatible con las obligaciones militares, o las propias del servicio civil sustitutorio en la planta donde está destinado. En tal caso percibirá la parte proporcional de su retribución salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del cien por cien (100%).

#### CAPITULO IV

##### Prestaciones complementarias (Sociales y de Previsión)

Art. 28. **Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.**- Se establece un premio por una sola vez para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa de 75.000 Pts. brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo percibirán 16.500 Pts. brutas en un solo pago.

Art. 29. **Seguro de vida.**- La Empresa otorga a su exclusivo cargo para los empleados en activo, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por un capital de 1.400.000 Ptas.

Aquellos empleados que en su trabajo están expuestos a un mayor riesgo de circulación, contarán con la garantía de doble capital para los accidentes de tráfico.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, y exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

Art. 30. **Seguro de Responsabilidad Civil.**- Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

Art. 31. **Subvenciones por estudios de empleados.**- Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización, para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos, el primero equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año y el resto en el segundo trimestre del año siguiente.

Las subvenciones máximas serán:

- Hasta estudios de CCU inclusive o similares, 19.000 - pesetas anuales.

- Estudios universitarios o similares, 27.500 pesetas anuales.

Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares disminuidos percibirán la cantidad de 75.000 pesetas brutas anuales.

Estas cantidades y las previstas en el artículo 32 serán proporcionales para los empleados con horario anual inferior a los máximos establecidos. Solo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Art. 32. **Nupcialidad y Natalidad.**- Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

- Por nupcialidad, 17.000 pesetas brutas.

- Por nacimiento de cada hijo, 9.000 pesetas brutas.

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios a la Entidad, el derecho a la asignación solamente podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

Art. 33. **Revisión sanitaria.**- Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Tendrán igualmente derecho a la asistencia médica, sanitaria y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la Empresa, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Los familiares a cargo del trabajador podrán recibir asistencia ambulatoria gratuita en similares circunstancias.

Art. 34. **Prestaciones complementarias por enfermedad/accidentes.**- En caso de enfermedad o accidente del empleado la Empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que recibe por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo que hubiera percibido de estar en activo.

Art. 35. **Jubilación.**- A este respecto se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros.

Al empleado que solicite la jubilación con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa le abonará una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez, alcanzables a los 30 años de servicio.

Por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir ésta los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de Agosto, y Real Decreto 2795/1981, de 19 de Octubre o disposiciones posteriores que los complementen o modifiquen.

Art. 36. **Fondo de Pensiones.**- La Empresa abonará el 50 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que concierne cada empleado con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un máximo de 20.000 pesetas de cuota anual. Dado que esta aportación va destinada a mejorar la prestación de jubilación de la Seguridad Social, siempre que ésta ocurra estando el empleado al servicio de la Empresa, si cesare en la misma por cualquier causa antes de la fecha de jubilación, revertirá a la Empresa el importe total de las aportaciones realizadas por ésta.

Art. 37. **Abonos especiales a personal jubilado o inválido.**- La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 15.500 pesetas el 27 de junio y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

Art. 38. **Abono especial por fallecimiento.**- Los derechos habientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad y tres si ocurriera como consecuencia a con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 125.000 pesetas o 400.000 pesetas respectivamente.

Art. 39. **Fondo de ayuda a empleados.**- La Empresa aportará al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1986.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 60. Premios e Incentivos.- La Empresa valorará especial-

Art. 61. Faltas.- Las faltas se clasificarán en leves, graves

Art. 62. Sanciones.- Las sanciones por las faltas cometidas

Art. 63. Normas y consecuencias de los retrasos.- Todos los

Art. 64. Gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.-

Art. 65. Organismo de Representación de los Empleados.- Serán

Premios, faltas y sanciones

Art. 60. Premios e Incentivos.- La Empresa valorará especial-

Art. 61. Faltas.- Las faltas se clasificarán en leves, graves

Art. 62. Sanciones.- Las sanciones por las faltas cometidas

Art. 63. Normas y consecuencias de los retrasos.- Todos los

Art. 64. Gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.-

Art. 65. Organismo de Representación de los Empleados.- Serán

CAPÍTULO VI

Otras condiciones

- a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 30 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados y con trece si tiene de 250 a 500.

En los centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas de estos se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las Oficinas de la Subcentral a ue esté adscrito, o en su defecto, de la provincia limitrofe.

Comité Intercentros: Estará formado por un total de trece miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo.

Si produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

#### Art. 46. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.-

##### 1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir la información que les será facilitado trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y peticiones de la Empresa que se deriven de sus funciones y de los laborales de carácter general.

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

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

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado "asambleas de empleados" de este Convenio.

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

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

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

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

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

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del "status" jurídico de la Entidad.

La Empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los Representantes de los Trabajadores de la Empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los Representantes de la Empresa, una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras duren su condición de Representantes de los Trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.

b) Prorogar o denunciar los Convenios vigentes.

c) Elegir los miembros de la Comisión Mixta.

d) Recibir información sobre datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

e) Elegir el Representante de los Trabajadores en la Junta Directiva.

f) Redactar, conjuntamente con la Representación de la Empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda de Empleados.

#### Art. 47. Asambleas de empleados.-

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asambleas.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

#### Art. 48. Coordinación Normativa.- Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicación, en lo no previsto la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros y el Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente para las empresas de Seguros, así como, en su caso, las disposiciones legales de derecho necesario.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

No obstante lo indicado en el artículo 45 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, en todo caso, un número mínimo de tres y un máximo de cinco representantes de los trabajadores independientes no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.