

- d) Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.
e) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social vigentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo en la Empresa. El Comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

f) Derecho a la negociación de Convenios Colectivos de la Empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las secciones sindicales de la misma.

g) En el curso de las reuniones del Comité y de éste con la Empresa, el Comité podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerden.

h) Derecho a reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

i) Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Así:

Centro de trabajo de Madrid: Treinta horas mensuales.
Centro de Sevilla y Málaga: Quince horas mensuales.

j) Un miembro del Comité de Empresa, elegido por la Empresa de entre una terna propuesta por el propio Comité, asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

Art. 49. *Derecho de asamblea.*—El derecho de asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

A propuesta del Comité de Empresa o de un tercio del mismo.
A propuesta de una sección sindical.
En solicitud por escrito del 20 por 100 de la plantilla.
La totalidad de un departamento, etc.

El derecho a reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Art. 50. *Derechos de la Sección Sindical de la Empresa.*—Se entiende por sección sindical de la Empresa aquellas secciones de sindicatos reconocidos que cuenten común número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa, salvo los apartados a) y b) del artículo 48, así como los siguientes:

- a) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como de cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir puestos del Comité de Empresa.
c) Elegir Delegados sindicales (un máximo de tres), que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones sindicales de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Los Delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones adicionales

Art. 51. Los trabajadores se acogen en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio a las disposiciones laborales vigentes o a las que pudieran tener vigencia durante 1987 y que mejorasen el articulado de este Convenio en cómputo global.

Art. 52. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Las partes negociadoras del Convenio se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

TABLA ANEXA 1988

Previsión IPC Gobierno - Porcentaje	Subida Convenio - Porcentaje	IPC real a 31-12-1988 - Porcentaje	Revisión (caso de producirse) - Porcentaje	Total subida Convenio - Porcentaje
3	4	3,5	0,37	4,37
3	4	4	1	5
3	4	4,5	1,5	5,5
3	4	5	1,5	5,5
4	5	4,5	0,62	5,62
4	5	5	1,25	6,25
4	5	5,5	1,5	6,5
4	5	6	1,5	6,5
5	6,25	5,5	0,52	6,87
5	6,25	6	1,25	7,5
5	6,25	6,5	1,5	7,75
5	6,25	7	1,5	7,75
6	7,5	6,5	0,62	8,12
6	7,5	7	1,25	8,35
6	7,5	7,5	1,5	9
6	7,5	8	1,5	9
7	8,5	7,5	0,87	9,37
7	8,5	8	1,5	10
7	8,5	8,5	1,5	10

22568 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de grupo asegurador «Equitativa Fundación Rosillo».

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo», que fue suscrito con fecha 3 de agosto de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, 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 septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR «EQUITATIVA-FUNDACION ROSILLO»

Este Convenio Colectivo a nivel empresarial se establece entre las representaciones económica y social (en el texto Grupo y Representación Social) del grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo», actualmente constituido por «La Equitativa (Fundación Rosillo), Sociedad Anónima de Seguros sobre la Vida», «La Equitativa (Fundación Rosillo), Sociedad Anónima de Seguros Riesgos Diversos», y la Compañía «Ibérica de Reaseguros, Sociedad Anónima», para ser interpretado y cumplido de buena fe, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio, de ámbito empresarial, afectará a la totalidad del personal incluido en plantilla reconocido como tal por el Grupo.

Al personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio le afectará cuanto en el mismo se estipula.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los Centros de trabajo que el Grupo tiene instalados en todo el territorio nacional, como asimismo a cualquiera otros que pudieran crearse durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La duración de este Convenio será de un año, es decir, desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Este Convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año, siempre y cuando no fuera denunciado por cualquiera de las partes,

con preaviso no inferior a tres meses de la fecha de su expiración o de cualesquiera de sus prórrogas.

Asimismo, ambas partes convienen que, para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia, la iniciación de las nuevas deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Interprovincial de Seguros o, en su defecto, la correspondiente decisión arbitral obligatoria, si bien los efectos económicos se retrotraerán a primero de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 4.º Ambas partes establecen, expresamente, que las condiciones del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna disposición u orden legal variase, total o parcialmente, alguna o varias cláusulas, automáticamente se considerará revisable, a menos que las representaciones que lo suscriben acordaran la continuidad del mismo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éstos quedarían sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Con el fin de velar por el cumplimiento o interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su aprobación, se creará una Comisión Mixta, integrada por tres representantes, designados por el Grupo y tres Vocales del Comité de Empresa del mismo.

Esta Comisión Mixta actuará ateniéndose a las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones del trabajo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia de cuatro Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad, y en todo caso dichos acuerdos serán tomados por unanimidad o por mayoría simple. En el caso que cualesquiera de las partes no llegue a conseguir mayoría, deberá solicitarse el arbitraje de la autoridad laboral competente.

El personal del Grupo tendrá derecho a recurrir ante la Comisión Mixta, contra sus decisiones, por considerar que pueden perjudicarles, y en caso de no avenencia, ante los Organos competentes prescritos por la Ley.

CAPITULO II

Sugerencias y colaboración

SECCIÓN PRIMERA. SUGERENCIAS

Art. 7.º El personal del Grupo podrá sugerir la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para la mayor expansión del mismo, procurando y proponiendo a la Dirección General aquellas que tiendan al aumento de la productividad, conservación de carteras, mantenimiento en buen estado del sistema de trabajo, elementos de mecanización, instalaciones, incremento de una más depurada calidad, perfeccionamiento de los servicios en toda su amplitud, economía de materiales y suministros; es decir, procurar conseguir, por todos los medios posibles, el máximo rendimiento del personal, para la prestación de un mejor servicio a nuestros asegurados, sin necesidad de horas extraordinarias o prolongación de jornada.

Art. 8.º La Dirección General del Grupo acogerá, estudiará o implantará, si así lo estima conveniente, las sugerencias que, al efecto, puedan serle hechas por el personal.

SECCIÓN SEGUNDA. COLABORACIÓN

Art. 9.º La Dirección General del Grupo, en orden a la mejora de la organización, métodos y racionalización del trabajo, estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias, mediante la adecuada recompensa de aquellas que se lleven a la práctica.

Art. 10. Todo el personal, en su propio beneficio y en el del Grupo, podrá perfeccionar sus conocimientos profesionales. Voluntariamente el empleado asistirá a conferencias y reuniones de estudios, seminarios, etc., así como a los cursos de capacitación que pueda facilitar o promover el Grupo, siempre dentro del horario de trabajo.

Art. 11. Asimismo, todo empleado, cuya formación polivalente se procurará, estará obligado a desempeñar no sólo las tareas propias que se le asignen, sino también aquellas otras de carácter auxiliar o complementario, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

CAPITULO III

Ingresos y promociones

SECCIÓN PRIMERA. INGRESOS

Art. 12. Para ingresar, los aspirantes habrán de someterse a las pruebas de aptitud que se señalen, así como al reconocimiento médico previo.

En el caso de empleadas que hubieran causado baja al contraer matrimonio y que, por haber enviudado, desearan ingresar de nuevo, se estará a lo que, al efecto, se dispone en la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, debiendo someterse, igualmente, al oportuno reconocimiento médico.

SECCIÓN SEGUNDA. PROMOCIÓN

Art. 13. A tenor de lo que se expresa en este capítulo y con el fin de cubrir las vacantes que puedan existir, de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en el mes de enero de cada ejercicio se procederá, si hubiera lugar a ello, a la actualización de la plantilla, en cuanto a la proporción baremica de las distintas categorías profesionales.

En todo caso, las plazas que puedan existir en las categorías de Oficiales de 2.ª y Oficiales de 1.ª serán sacadas a concurso-oposición, pudiendo tomar parte todos los empleados del Grupo de la categoría inmediata inferior a la de las plazas convocadas.

Los Tribunales calificadoros estarán formados por los siguientes miembros:

Jefe de la Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

Un Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas nombrados por el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 14. Tanto en las oficinas del Grupo establecidas en la actualidad como en las que pudieran establecerse en cualquier punto de España, la jornada será en régimen de continuada, desde las siete cuarenta y cinco a las quince quince horas, de lunes a viernes de cada semana. No obstante, la última semana de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, el horario será de siete cuarenta y cinco a quince quince horas, de lunes a sábado.

Art. 15. El personal de Informática, Máquinas, Oficinas Urbanas, Telefonistas, Cobradores, Personal Facultativo, Ascensoristas, Vigilantes Nocturnos, Ordenanzas de Guardia y Personal de Oficios Varios cumplirán su jornada laboral dentro de los horarios o turnos que les sean asignados por la Jefatura de Personal, según las necesidades del servicio a que estén adscritos, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

Art. 16. Computándose dentro de la jornada laboral, se concederán al personal quince minutos para tomar un refrigerio, dentro de los servicios de cafetería instalados en la sede, estableciéndose turnos adecuados para la no interrupción del trabajo. Solamente se podrá hacer uso de un turno, y éste será controlado por el Jefe de cada Negociado.

CAPITULO V

Licencias y permisos

Art. 17. Se concederán las licencias retribuidas que se soliciten, dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

a) Matrimonio del empleado: Quince días naturales ininterrumpidos, que no podrán coincidir con las vacaciones anuales; caso de querer disfrutarse con las mismas se solicitará a la Dirección General.

b) Por nacimiento de los hijos del empleado: Hasta tres días naturales.

c) Por matrimonio de los hijos del empleado: Un día, ampliable a tres si el hecho ocurriese fuera de la población donde radique el Centro de trabajo.

d) Por enfermedad grave, debidamente justificada del cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales, hasta segundo grado, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada, tres días naturales (como máximo), ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.

e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales, hasta segundo grado, cuatro días naturales, ampliables a cinco en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población en que radique el Centro de trabajo.

f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, impuestos por las Leyes o disposiciones administrativas, exámenes o de otro orden, se concederá permiso por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda hacer fuera del horario de trabajo, sin que sufran merma, por ello, los haberes del empleado.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

Todos los demás permisos no contemplados de forma expresa en el presente artículo serán considerados como permisos de carácter particular, debiendo ser recuperados dentro de los diez días siguientes a su disfrute. De no hacerlo así, el tiempo no trabajado será deducido del haber del empleado. Quedan exceptuados de esta norma los permisos para asistir a consulta médica del propio empleado, siempre que se aporte la oportuna justificación.

Art. 18. El empleado ausente por vacaciones, licencias o permisos está obligado a incorporarse inexcusablemente a su puesto de trabajo al término de aquéllas. Si así no lo realizase, se le considerará incurso en la sanción que lleva anexa el abandono de servicio. En caso de que pudiera justificar real y cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo, así como las circunstancias que le impidieron solicitar la prórroga, se estudiará la posibilidad de considerar justificado el retraso, pero le será descontado a todos los efectos.

Art. 19. El empleado que hubiese abandonado voluntariamente la Empresa y solicitase su reingreso podría ser admitido discrecionalmente teniendo en cuenta, principalmente, su expediente profesional. En todo caso pasaría a pertenecer a la Empresa con la categoría que se acuerde.

CAPITULO VI

Régimen económico-retribuciones

Art. 20. Los salarios a percibir por todo el personal afectado por el presente Convenio serán los establecidos en cada momento por la Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en cada momento.

Art. 21. Se entenderán por salarios, a efectos del artículo anterior, no solamente los sueldos base establecidos para cada categoría profesional, sino los aumentos por antigüedad, coeficiente de participación en primas y plus de especialización, de asistencia, de puntualidad y de permanencia en el trabajo, plus funcional de inspección y cualquier otra forma de retribución que establezca el Convenio Colectivo Interprovincial de Rama.

Art. 22. *Pagas extraordinarias.*—Independientemente de las mensualidades extraordinarias previstas en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, a saber: Julio, octubre y Navidad, el Grupo abonará a todo el personal afecto a este Convenio empresarial tres gratificaciones extraordinarias por importe cada una de ellas del 33 por 100 de una mensualidad. Estas gratificaciones se harán efectivas en los meses de agosto, septiembre y noviembre de cada año, tomándose como base para la liquidación el sueldo tabla más antigüedad, complemento especial de Convenio y plus de especialidad que cada empleado acredite en el momento de su abono.

Todos los empleados incluidos en plantilla en 1 de enero de cada año percibirán la totalidad de las mensualidades extraordinarias citadas en el párrafo anterior.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá solamente la parte proporcional al tiempo de servicio durante el año de que se trate.

Art. 23. *Plus especial de transportes.*—Se establece para todo el personal administrativo y subalterno un plus de 385 pesetas diarias por cada jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno dentro de los márgenes de tolerancia establecidos.

No existirá derecho a este plus diario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

- Inasistencia e interrupciones ocasionadas por matrimonio del empleado.
- Nacimiento de hijos del empleado varón.
- Misiones encargadas por la Empresa.
- Cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos.
- Fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del empleado.
- Permisos para asistir a consulta médica dentro de la jornada laboral debidamente justificados.
- Permisos particulares recuperados, con la obligación de hacerlo dentro de los diez días siguientes.

Art. 24. *Dietsas y gastos de viaje.*—El personal que realiza funciones administrativas dentro de las oficinas del Grupo que en acto de servicio haya de efectuar viajes a distintos lugares de España, tendrá derecho a la percepción de una indemnización o suplido por dietas, de acuerdo con las normas que a continuación se indican:

Categorías	Dietsas	Gastos de viaje
Jefes superiores y Actuarios Jefes	9.125	Avión (general o turista), ferrocarril en primera clase con suplemento de cama en cabina doble.
Jefes de sección y Titulados	8.230	Avión (general o turista), ferrocarril en primera clase con suplemento de cama en cabina doble y coche de línea.
Jefes y Subjefes de Negociado	6.735	Avión (general o turista), ferrocarril en primera o en segunda clase con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en segunda y coche de línea.
Oficiales y Auxiliares administrativos	5.340	Avión (general o turista), ferrocarril en primera o segunda clase con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en segunda y coche de línea.
Subalternos	4.350	Ferrocarril o coche de línea.

A este personal en acto de servicio fuera del lugar de su residencia se le asigna una indemnización o suplido diario de 855 pesetas en concepto de gastos extraordinarios de locomoción por cada día o fracción.

Aquellos empleados que dispongan de coche propio podrán hacer uso de éste en sus desplazamientos oficiales siempre que la Empresa lo considere conveniente, cargando por sus viajes a razón de 21 pesetas por kilómetro recorrido.

En cuanto al personal incluido en plantilla, pero que realiza funciones de producción y organización en calidad de Inspectores, las dietas y gastos de viaje serán regulados por la División Comercial.

Art. 25. *Premio a la permanencia.*—Todos aquellos empleados a quienes afecte este Convenio, al cumplir los veinticinco años de servicio ininterrumpido a las Empresas del Grupo tendrá derecho a percibir por una sola vez un premio en metálico por importe de 30.000 pesetas.

Art. 26. *Haberes de categoría superior.*—Para todos aquellos empleados, incluidos en la plantilla en 31 de diciembre de 1974, se mantienen los derechos adquiridos, según quedó regulado en el artículo 26 del Convenio suscrito en el año 1977.

CAPITULO VII

Formación Profesional y actividades sociales

Art. 27. Para promover la formación profesional del personal al que afecta este Convenio, el Grupo costeará los estudios (matriculas, libros) oficialmente programados por la Escuela Profesional del Seguro, siempre que la Dirección lo considere conveniente, a todo empleado que esté interesado en cursarlos y los siga con aprovechamiento, ya que, en caso contrario, perdería este beneficio.

Esta concesión no podrá otorgarse con detrimento de la jornada laboral.

El Grupo procurará, siempre que lo estime conveniente, ampliar la formación del personal mediante la organización de cursillos, conferencias, etc., dentro del seno de la misma, según las normas que en cada momento se determinen.

Art. 28. *Préstamos para vivienda.*—El Grupo mantendrá su política de atender las necesidades de su personal sobre tan vital problema social, pudiendo solicitar estos préstamos, que serán concedidos una sola vez, a cualquier empleado a que afecte este Convenio y que haya prestado sus servicios con una antigüedad, cuando menos, de cinco años y haya observado buena conducta en todos los aspectos.

La concesión de préstamos para vivienda de tipo subvencionada continuará rigiéndose por el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda con fecha 25 de mayo de 1960, pero el importe fijado se eleva hasta 250.000 pesetas, como máximo.

Para la concesión de préstamos para viviendas no protegidas se observarán las siguientes condiciones básicas:

- a) Justificación de la necesidad de vivienda.
- b) Justificación de haber solicitado previamente el préstamo con resultado negativo de alguna Caja de Ahorros o Entidad financiera.
- c) Que habiéndolo solicitado a dicha Caja de Ahorros o Entidad financiera, aún concediendo las mismas la prestación

máxima, no bastara para el pago inicial tendente a la adquisición de la vivienda.

d) En cualquier caso, el empleado solicitante habrá de responder con su seguro de vida colectivo del préstamo que se le conceda, autorizando a la Sociedad otorgante para deducir de dicho seguro el saldo que pudiera existir en el momento del fallecimiento.

e) Por parte del Grupo se fijará el importe a conceder en cada caso como prestación para vivienda, teniendo en cuenta sus haberes y el capital asignado a cada empleado por el seguro de vida colectivo. La cifra máxima a conceder será de 650.000 pesetas.

f) En los casos en que la petición sea inferior a 200.000 pesetas y esté debidamente justificada, será atendida en su totalidad.

g) La amortización de las prestaciones que conceda el Grupo a sus empleados será efectuada en un plazo máximo de 120 mensualidades.

Art. 29. Ayuda a minusválidos.—El Grupo constituirá un fondo dotado con 500.000 pesetas anuales, destinado a ayudas económicas para atención a hijos de empleados, siempre y cuando esta ayuda económica no sea otorgada por la Seguridad Social o cualquier otra Entidad.

La Dirección General, a propuesta del Comité de Empresa, concederá estas ayudas especiales con cargo a dicho fondo, si bien, las mismas no podrán exceder del límite total establecido.

Art. 30. Económato.—Al no disponer el Grupo de un economato laboral, como tampoco de un fondo constituido a tal fin, se adherirá la Empresa a un establecimiento de este tipo, sufragando el 50 por 100 de las cuotas correspondientes, con el fin de que todo el personal a que afecte este Convenio pueda hacer uso del mismo.

Art. 31. Fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa abonará íntegramente el importe de la mensualidad en que se produzca el hecho, sea cual fuere el día en que hubiera tenido lugar.

Igualmente se abonará cuando el empleado se encuentre en situación de jubilado, con respecto a la pensión que viniera percibiendo con cargo a la Empresa.

Art. 32. Jubilación.—Al personal del Grupo que opte por jubilarse anticipadamente en el mismo mes en que cumpla los sesenta y cuatro años de edad, el Grupo le reconoce el derecho a percibir la cantidad que le corresponda con arreglo a la antigüedad que devengue en el momento de su jubilación, en aplicación de lo contemplado en el artículo 20, apartado 4, del Convenio Colectivo del Sector.

No obstante, cuando, a juicio de la Dirección General del Grupo, la baja del empleado pueda suponer un perjuicio inmediato para el desarrollo de los trabajos que le estén encomendados, el interesado deberá contar con el previo consentimiento del Grupo para poder optar al beneficio establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, si la jubilación anticipada produjera una reducción de la pensión a percibir de la Seguridad Social, el mismo porcentaje de dicha reducción se aplicará a la remuneración anual mínima establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Seguros y artículo 20, apartado 1, del Convenio Colectivo del Sector, para establecer la pensión vitalicia a cargo de la Empresa en los casos en que existiera.

DISPOSICION TRANSITORIA

Adaptación del Reglamento de Régimen Interior

Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, será modificado de acuerdo con el mismo el Reglamento de Régimen Interior del Grupo, dentro de un plazo máximo de tres meses.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Para todo lo no pactado en este Convenio, se aplicará lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Trabajo y Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de seguros, vigente en cada momento.

Segunda.—Ambas partes manifiestan expresamente que, a las mejoras pactadas en este Convenio, no se podrá hacer frente sin provocar un desequilibrio económico, sin una elevación suficiente de las primas de seguros. No obstante, declarar que la imposibilidad de repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

22569 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de la Empresa «Swissair, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Swissair», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1987, de una parte, por Delegados de personal de la citada razón social, por parte 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 septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO DE LA EMPRESA SWISSAIR

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por objeto el regular las relaciones de trabajo entre «Swissair» y su personal que presta sus servicios en España.

Art. 2.º Ambito de aplicación:

a) **Territorial:** El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo que «Swissair» tiene establecidos y a los que pudiera establecer en territorio español.

b) **Personal:** El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que prestan sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente, según artículo 4.º, 2, del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, aquellos que desempeñan cargos directivos podrán optar por la aceptación o no de las normas del presente Convenio.

c) **Vigencia:** La validez del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 1987 hasta el día 31 de diciembre de 1988. Puede ser prorrogado automáticamente por periodos de un año natural (1 de enero al 31 de diciembre), si no fuera previamente denunciado por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

Art. 3.º Interpretación.—Si no hubiera acuerdo entre las partes, se someterá la cuestión planteada al conocimiento de la autoridad laboral competente, para que por la misma se emita un dictamen.

Previamente entenderá de aquella cuestión una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de personal, quienes decidirán por mayoría absoluta.

Art. 4.º Organización del trabajo.—Es competencia exclusiva de la Dirección de «Swissair» la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía.

La Dirección de «Swissair» tiene la facultad de modificar las funciones y tareas de su personal de acuerdo con las necesidades de organización y operativas.

Este artículo queda sujeto a la legislación vigente.

Art. 5.º Clasificación profesional.—Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio estarán clasificados y encuadrados por la Dirección en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figura en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 6.º Contrataciones.—El Centro y lugar de trabajo serán fijados por la Dirección de «Swissair».

La contratación de personal se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito, en contrato por tiempo determinado u otra modalidad.

El personal será contratado por el Delegado general para España, y estará subordinado al superior nombrado por la Delegación General.

Serán condiciones para el empleo definitivo, entre otras:

- Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe «Swissair».
- Superar el período de prueba.
- Dos referencias.

El personal que reclame privilegios especiales (por ejemplo, personas incapacitadas), deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el período de prueba.

Art. 7.º Ingreso y período de prueba.—El ingreso en «Swissair» del personal de nueva contratación se considerará provisional durante un período de prueba que no excederá de tres meses, a excepción del personal no cualificado, que tan sólo será de quince días (la denominación de estas categorías se establecen en el anexo 1 sobre clasificación profesional).

Durante el período de prueba señalado, tanto «Swissair» como el empleado podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, bastando para ello un preaviso de veinticuatro horas y sin derecho a indemnización.