

Categorías	Salario base Pesetas/día
Oficial de 3. <sup>a</sup>	2.137,55
Siderúrgico de 2. <sup>a</sup>	2.228,03
Siderúrgico de 3. <sup>a</sup>	2.160,07
Especialista de 2. <sup>a</sup>	2.115,52
Especialista de 3. <sup>a</sup>	2.105,81
Especialista de 4. <sup>a</sup>	2.086,21
Especialista de 5. <sup>a</sup>	2.078,05
Peón	1.949,41
<b>Personal administrativo</b>	
Jefe administrativo de 1. <sup>a</sup>	127.847,00
Jefe administrativo de 2. <sup>a</sup>	93.676,00
Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup>	85.786,00
Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup>	81.463,00
Telefonista-Recepcionista	81.463,00
Auxiliar administrativo	78.344,00
Programador	81.314,00
Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup>	112.777,00
Técnico Organización de 1. <sup>a</sup>	86.909,00
Jefe Sección de Fábrica	131.838,00
Maestros Industriales	112.632,00
Maestros de 2. <sup>a</sup>	104.143,00
Contra maestros	109.846,00
Encargados	97.951,00
Capataces	91.779,00
Jefe Sección de Laboratorio	106.143,00
Analista de 1. <sup>a</sup>	94.525,00
Analista de 2. <sup>a</sup>	84.828,00
Auxiliar de Laboratorio	70.588,00
Delineante de 1. <sup>a</sup>	102.073,00
Chofer de turismo	88.333,00
Guarda Jurado	74.595,00
Aimacenero	90.409,00
Basculero	73.221,00

#### ANEXO II Complementos individuales

Escalón	Retribución	Escalón	Retribución
1	16.739	14	31.497
2	17.889	15	34.671
3	19.494	16	34.708
4	19.635	17	37.703
5	19.852	18	41.850
6	19.891	19	42.388
7	21.229	20	46.309
8	22.664	21	52.060
9	26.225	22	55.050
10	26.676	23	55.330
11	29.716	24	63.862
12	30.926	25	86.205
13	30.968		

4688

**RESOLUCION** de 12 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua Guanarteme».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua Guanarteme», que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 1987, de una parte, por Delegados de Personal de la citada 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, 12 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA ENTIDAD «MUTUA GUANARTEME» DURANTE 1987 DENTRO DE SU AMBITO DE ACTUACION

#### CAPITULO PRIMERO

**Artículo 1.º Ambito territorial y de aplicación.**—El presente Convenio establece las bases para las relaciones entre la «Mutua Guanarteme» y sus trabajadores en el área de su actividad como Entidad de Seguros.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio español.

**Art. 2.º Ambito funcional.**—Está incluida en el campo de aplicación de este Convenio la Entidad de Seguros «Mutua Guanarteme», regulando las relaciones laborales entre la misma y sus empleados.

**Art. 3.º Ambito temporal.**—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto del 1 de enero de 1987. La vigencia del Convenio es hasta el 31 de diciembre de 1987, prorrogándose después de esta fecha, de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

**Art. 4.º Denuncia.**—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio formulando la denuncia del mismo con dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 5.º Ambito personal.**—Se regirá por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en «Mutua Guanarteme».

En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

**Art. 6.º Unidad de Convenio.**—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

**Art. 7.º Compensación, absorción y garantías personales.**—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, 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.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro.

Si la Empresa tiene establecidas con carácter voluntario mejoras a sus trabajadores superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrá obligada a respetarlas.

**Art. 8.º Coordinación normativa.**—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto del Trabajador y la Ordenanza laboral vigente para las Empresas del sector de Seguros y Capitalización.

**Art. 9.º Comisión Mixta.**—Para vigilar el cumplimiento de este Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye una Comisión Mixta, que se integrará por cinco representantes de la Mutua y cinco representantes de los trabajadores.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por mayoría simple. Si hay empate será el Consejo de Administración quien dirima la controversia, sin perjuicio de que, una vez oído al Consejo de Administración, se puedan entablar los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes.

La Comisión fija como sede de sus reuniones el domicilio social de «Mutua Guanarteme», calle León y Castillo, 57, 35003, en Las Palmas de Gran Canaria.

Cualquiera de los componentes de esta Comisión Mixta podrá convocar la misma. La parte convocante estará obligada a comunicarlo al resto de los componentes de la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta queda facultada para poder estudiar, en base a las necesidades de la Empresa, cualquier posibilidad de modificación de los horarios que establece este Convenio, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

**Art. 10. Principios generales.**—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**Art. 11. Normas.**—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.

b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuado al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad del trabajo razonablemente exigibles.

El desarrollo de las citadas normas, si fuese necesario, se recogerá en el Reglamento de Régimen Interior.

### CAPITULO III

#### Prestación del trabajo

**Art. 12. Formación profesional.**—Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de la Empresa afectada por este Convenio, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo de la Mutua vendrá obligado a asistir a los cursos programados y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente dentro o fuera de la jornada laboral.

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento.

**Art. 13. Carácter confidencial.**—El carácter confidencial de la actividad de la Empresa hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la misma, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

### CAPITULO IV

#### Clasificación del personal

**Art. 14. Sección primera. Clasificación según la permanencia.**—En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

**Art. 15. Sección segunda. Clasificación según la función.**—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su categoría y sin menoscabo de su dignidad profesional, regulado por el Reglamento de Régimen Interior.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne. Todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior dimanantes del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 16. Clasificación general.**—El personal que preste sus servicios en la «Mutua Guanarteme» se clasificará, por razón de sus funciones, en las siguientes categorías profesionales:

- Jefe Superior.
- Jefe de Sección.
- Jefe de Negociado.
- Titulado con antigüedad superior a un año.

e) Titulado con antigüedad inferior a un año.

f) Oficial de primera.

g) Oficial de segunda.

h) Auxiliar.

i) Aspirante.

j) Conserje.

k) Cobrador.

l) Ordenanza.

ll) Sanitario de grado medio.

m) Oficiales de oficio y Conductores.

n) Limpiadora.

ñ) Ayudantes de oficio, Auxiliar de Sanitarios de grado medio, Mozo y Peón.

o) Portero del edificio y ascensorista.

**Art. 17. Ascenso a las categorías de Oficial de Segunda y Oficial de Primera.**—Los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral.

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

Los programas mínimos para las pruebas de aptitud serán actualizados, debiendo ser aprobados por la Comisión Mixta del presente Convenio.

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

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

Tres Vocales designados por la Empresa.

Cuatro Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas; dos de ellos designados de entre los empleados del Centro de Trabajo por el Comité de Empresa o Delegados de personal y otros dos igualmente designados de entre los empleados del Centro de Trabajo por las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Mixta. En el supuesto caso de que no existieran empleados del Centro de trabajo suficientes, serán designados de entre los empleados de seguros de la misma localidad y, a falta de éstos, del mismo partido judicial. Si en el Centro de trabajo donde han de celebrarse los exámenes no existiera ni Comité de Empresa ni Delegados de personal, los Vocales serán designados por la Comisión Mixta siguiendo el orden de prelación antes descrito.

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

**Art. 17. Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.**—Los Oficiales de Segunda, Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de oficio con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en el apartado anterior. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Dicho concepto se aplicará sobre las 15 mensualidades a que se refiere el artículo 26 y las de participación en primas que correspondan.

### CAPITULO V

#### Ingresos

**Art. 19. Normas generales.**—Para el ingreso del personal en la «Mutua Guanarteme» se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

**Art. 20. Condiciones.**—Los aspirantes a ingresar en la «Mutua Guanarteme» deberán reunir los requisitos de contratación y pasar las pruebas necesarias que se establezcan para poder acceder al puesto que se desea cubrir.

**Art. 21. Provisión de vacantes.**—Cuando sea necesario cubrir una vacante, siempre que no sean puestos directivos, la Mutua comunicará previamente a los representantes de los Trabajadores, que obligatoriamente lo insertarán en el tablón de anuncios, la plaza a cubrir, condiciones necesarias que se deban reunir para poder acceder a ella y materias sobre las que versará el examen.

Si en el plazo de quince días no lo solicita ningún empleado, que tendrá que demostrar su cualificación mediante el preceptivo examen, la Mutua quedará en libertad de contratación.

Las pruebas de aptitud serán iguales para los empleados y no empleados.

En cada convocatoria se establecerán las pruebas psicotécnicas y médicas que se consideren oportunas y, como mínimo, las establecidas por las normas generales de contratación laboral.

Art. 22. *Período de prueba.*-1. Se establece, como duración del período de prueba, el siguiente: Seis meses, para los Jefes, personal titulado, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas Programadores y Técnicos; tres meses, para el personal administrativo, Inspectores, resto del de Informática y profesiones y oficios varios, y quince días, para Subalternos y Aspirantes.

2. Cese voluntario del personal. El personal de la Mutua podrá dimitir en cualquier momento, sin más obligación que la de avisar a la Empresa con dos meses de anticipación cuando su categoría sea superior a la de Oficial de Primera, o con un mes si tuviere esta categoría y otra inferior.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 23. *Jornada de trabajo.*-Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio, y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

a) Período de 1 de enero al 30 de junio y del 1 de septiembre al 31 de diciembre, de lunes a viernes, de ocho a quince treinta horas.

b) Período del 1 de julio al 31 de agosto, de lunes a viernes, de ocho a catorce horas.

El anterior horario regirá en la Central y Centros de trabajo capitalinos de Las Palmas de Gran Canaria y de Santa Cruz de Tenerife.

c) Los sábados se establecerá un turno rotativo de nueve a trece horas, cubierto por los empleados de las Oficinas capitalinas de Santa Cruz de Tenerife y de Las Palmas de Gran Canaria, de acuerdo con la siguiente composición:

Dos Administrativos con categoría de hasta Jefe de Negociado inclusive; uno para contratación y otro para siniestros.

Un Jefe de turno, de entre los empleados, con categoría superior a Jefe de Negociado y comerciales.

Los trabajadores que tengan dicho turno finalizarán su jornada laboral, durante esa semana, media hora antes.

Existiendo desde su apertura en las Delegaciones de Arrecife, Puerto del Rosario, Telde, Playa del Inglés, Guía, Gáldar, Teror, Playa de las Américas, Arucas y La Palma un horario de servicio de ocho a trece y de dieciséis a diecinueve, de lunes a viernes, aceptado por cuantos trabajadores presten servicios en ellas, se mantendrá dicho horario durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre. En los meses de julio y agosto regirá el horario de ocho a catorce, de lunes a viernes. Las oficinas que se abran en el futuro tendrán el presente horario, salvo que estén situadas en las ciudades de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

Si con motivo de la demanda del servicio se desea abrir los sábados de nueve a trece, se acordaría con los trabajadores de cada Centro, notificándolo a los representantes de los Trabajadores.

d) Los empleados quedan autorizados para tomar el desayuno durante treinta minutos, como máximo, en el transcurso de la jornada laboral, quedando establecido el mismo entre las diez y las once horas, excepto el personal de servicio al público, que podrá hacerlo fuera de éstas. En todo caso, siempre será preceptiva la ficha de control.

Art. 24. *Vacaciones.*-1. Los empleados tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de treinta días naturales y consecutivos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Aquellos empleados que se acojan al período vacacional completo fuera de estas fechas tendrán derecho a disfrutar de una semana más de vacaciones.

2. Se declara como norma la necesidad de establecer compatibilidades entre los Departamentos y demás servicios de la Entidad. Si no existiere acuerdo entre los empleados de los mismos, alternativamente las disfrutarán de julio a septiembre, estableciéndose un turno rotatorio para años sucesivos.

3. Los empleados podrán solicitar como período de vacaciones los días de Semana Santa y Navidad, que serán deducibles del período ordinario de vacaciones.

4. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones, reguladas en el número anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días naturales.

Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, cuatro días naturales.

Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, seis días naturales.

Art. 25. *Permisos.*-1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio;

b) Dos días, ampliables a un mes, sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su competencia económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.

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

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

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

4. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

## CAPITULO VII

### Remuneración

Art. 26. *Tabla salarial.*-Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio desde el 1 de enero de 1987 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente: Realizándose el cómputo comprendiendo 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, octubre y Navidad. Es decir, la retribución comprende 15 mensualidades, independientemente de la participación en primas.

TABLA SALARIAL

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes superiores .....	113.239	1.698.585
Jefes de Sección .....	85.202	1.278.030
Jefes de Negociado .....	78.154	1.172.310
Titulados con antigüedad superior a un año .....	92.325	1.384.875
Titulados con antigüedad inferior a un año .....	84.118	1.261.770
Oficiales de primera .....	72.128	1.081.920
Oficiales de segunda .....	59.948	899.220
Auxiliares .....	49.934	749.010
Aspirantes .....	34.736	521.040
Conserjes .....	60.588	908.820
Cobradores .....	54.818	822.270
Ordenanzas .....	49.934	749.010

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Sanitarios de grado medio .....	74.596	1.118.940
Oficiales de oficio .....	57.061	855.915
Limpiadoras .....	49.934	749.010
Ayudantes de oficio, Mozos y Peones ...	49.934	749.010
Porteros de edificios y Ascensoristas ....	49.934	749.010

**Art. 27. Participación en primas.**—La Mutua repartirá entre su personal, proporcionalmente al salario base más antigüedad del ejercicio que se trate, el 0,25 por 100 de las primas netas del seguro directo de Vida, y del resto de los ramos, el 1 por 100 de las primas netas de seguro directo, recaudadas en cada ejercicio.

El mínimo a percibir por cada trabajador en dicha participación será de dos mensualidades sin pluses, prorrateándose en los doce meses del año.

El exceso de participación en primas, si lo hubiere, una vez aplicados los porcentajes establecidos en el párrafo primero de este artículo, se abonará del 1 al 30 de junio del año siguiente al del cierre del ejercicio.

**Art. 28. Empresas en situación de déficit o pérdidas.**—El porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación si la Empresa acredita, objetivamente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1985 y 1986. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1987.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la Empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de la Empresa.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentra comprendida, si la Mutua alega dichas circunstancias deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de Auditores o de Censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, si no se llega a los veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores o Censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La Empresa no podrá acogerse al apartado primero si no demuestra déficit en los balances de los últimos dos años y en las previsiones para 1987, o que, en el caso de pérdida del 50 por 100 del capital, se haya repuesto.

Igualmente, la Mutua no podrá rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio si se han realizado horas extraordinarias habituales o en número superior a veinte horas por empleado y en cómputo anual, durante los años 1985 y 1986 o en el presente año.

Tampoco podrá la Mutua acogerse al apartado primero si durante los ejercicios de 1985 y 1986 o en el presente ha mantenido condiciones económicas superiores, totales o parciales, a las establecidas en el Convenio del sector.

En todo caso, los porcentajes de aumento salarial serán de inmediata aplicación para la Empresa. Si se aplican índices reductores en el presente Convenio estará obligada la Empresa, a partir del 1 de enero de 1988, a igualar la tabla salarial con la que mantiene el sector.

A pesar de darse alguna de las condiciones contempladas en los párrafos 8, 9, 10 y 11 del presente artículo, y si la Mutua desea aplicar índices reductores en cuanto a la tabla salarial, deberá poner en conocimiento de la Comisión Mixta del presente Convenio las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los trabajadores. La Comisión Mixta resolverá sobre la aplicación de los índices reductores en caso de discrepancia entre las partes afectadas.

**Art. 29. Pago de salarios.**—El pago de los salarios se efectuará mensualmente el primer día hábil del mes siguiente trabajado o semanalmente, si la Mutua, previa reunión con los representantes de los trabajadores, así lo acordare.

**Art. 30. Plus de antigüedad.**—El derecho de antigüedad queda reconocido para todos los trabajadores que integran la plantilla de «Mutua Guanarteme» en la misma cuantía establecida en la Ordenanza de Seguros.

Si en algún momento, por una disposición de la autoridad competente, se suprimen las cantidades que por antigüedad cada empleado tenga acumuladas, se incrementarán al salario base, sin que pueda perderse el derecho reconocido hasta esa fecha.

A partir de ese momento, ningún trabajador podrá percibir plus de antigüedad.

**Art. 31. Anticipos de salario.**—Los empleados fijos de «Mutua Guanarteme» con más de seis meses de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que puedan exceder de tres mensualidades. Dichos anticipos tendrán como finalidad el hacer frente a gastos extraordinarios justificados, y su concesión estará condicionada a la aprobación de la Comisión Directiva, previo informe de los representantes de los trabajadores. Se considerarán gastos extraordinarios:

- Los derivados de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente.
- Los gastos ocasionados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio.
- Gastos de matrícula y libros de estudio de hijos de empleados.

Estos anticipos no devengarán intereses y se amortizarán a partir del mes siguiente a su concesión, mediante deducción de los haberes de nómina, según el porcentaje mensual que fije la Comisión Directiva, sin sobrepasar las normas que sobre esta materia regulen los Organismos competentes.

**Art. 32. Quebranto de moneda.**—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros, con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 12.721 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

**Art. 33. Gastos de locomoción y estancia.**—Los gastos de locomoción y estancia mínimos, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 62 de la Ordenanza laboral, se establecen de la forma siguiente:

Los gastos de locomoción del personal administrativo, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o Inspector, el coste mínimo del viaje se calculará en base a 14 pesetas el kilómetro, sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa.

El personal administrativo que por necesidades de la Entidad pernocte fuera del lugar de su residencia habitual justificará con la correspondiente factura los gastos que realice por su estancia, salvo que por ambas partes haya pactado otro acuerdo.

Queda excluido del presente artículo el personal adscrito al área comercial, dado que ya tienen pactadas individualmente sus condiciones económicas con la Empresa, atendiendo a las características de la zona en que se desarrolla su trabajo.

**Art. 34. Pluses Convenio.**—Se establecen los siguientes pluses que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

#### 1. Plus funcional de inspección:

Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 126.554 pesetas anuales para el personal de Inspección que realice su función fuera del lugar de su residencia habitual o 63.282 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad la Empresa deberá complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

#### 2. Pluses de especialización y tecnicismo:

Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes superiores, Titulados, Sanitarios de grado medio, personal de Informática y personal de profesiones y oficios varios) que estén en posesión de los certificados de estudios o pruebas de aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes mercantiles). En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de Grado Medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria, o el Bachiller Unificado Polivalente, o, en su caso, la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho COU o BUP. En este caso, el plus se fijará en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que con anterioridad al 31 de diciembre de 1981 estuvieran disfrutando por este mismo concepto de un porcentaje más elevado.

c) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad), el plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado a). Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

En el tratamiento de todos los pluses de Informática se estará a lo dispuesto en la cláusula de absorción específica del personal de Informática, con la única excepción de este plus de especialización de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguro, que se respetará para el personal de Informática que al 31 de diciembre de 1981 viniera disfrutándolo o estuviera en trámite de adquisición y alcanzara derecho al mismo. En este único supuesto, la cantidad bruta asignada por este plus en la referida fecha (31 de diciembre de 1981) se verá incrementada en el mismo porcentaje que sobre la tabla salarial se aplique en cada Convenio a la categoría administrativa que el empleado tuviera con anterioridad a la implantación de las categorías informáticas.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. El derecho a este plus se perderá si transcurrido cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del Grado Superior. No obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del Grado Superior en el período indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieran concedido a 31 de diciembre de 1982.

e) Se establece un plus de especialización a los empleados que dominen uno o varios idiomas, en las siguientes condiciones:

a) Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización, en este caso, se fija en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluidez o corrección, conversaciones en uno o varios idiomas extranjeros o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización se fijará en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras de la a) a la e), ambas inclusive, tienen carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

### 3. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se establece este plus con carácter de premio para todas las categorías laborales (excepto Jefes superiores, Jefes de Sección, Titulados, Técnicos de Sistemas y Analistas) 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 y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al 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 vacaciones, 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.

La cuantía de este plus será de 150 pesetas por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección.

## CAPITULO VIII

### Premios

Art. 35. *Normas de aplicación.*—Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la Dirección de la Mutua otorgará a sus trabajadores individual o colectivamente los premios que a continuación se detallan:

a) Los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en activo en la Mutua percibirán, por una sola vez, un premio equivalente al importe de tres mensualidades del sueldo base más la antigüedad que se devengue en ese momento. Por cada quinquenio posterior de antigüedad, por una sola vez, por el mismo concepto, el importe equivalente al 50 por 100 del sueldo base más antigüedad que devengue en ese momento.

b) La Mutua creará bolsas de estudio para sus empleados y se compromete a costear cursos de formación a los mismos.

c) La Mutua confeccionará un distintivo de solapa, de plata, oro y brillantes, para premiar los diez, veinte y treinta años, respectivamente, de trabajo ininterrumpido en la misma.

d) Se premiará por una sola vez al año con 25.000 pesetas a quienes hayan demostrado en el ejercicio de sus funciones un especial celo y dedicación, no pudiéndose otorgar tal premio a más de dos personas.

Para la concesión de los premios recogidos en el presente capítulo será preceptivo el informe de los Jefes de Departamento y de los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO IX

### Prestaciones sociales complementarias

Art. 36. *Seguro de vida.*—1. La Mutua otorga para sus empleados en activo un Seguro de Grupo de Vida, modalidad temporal renovable, por los riesgos de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual e incapacidad permanente absoluta por los siguientes capitales:

- 2.000.000 de pesetas por empleado casado.
- 1.500.000 pesetas por empleado soltero.

Los beneficiarios del seguro para caso de muerte serán determinados por cada empleado, y si no lo hicieron se entenderá como tales sus legítimos herederos.

2. La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, sólo para caso de muerte hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficio designado por él, en alguna de las formas siguientes:

- Por un capital asegurado del 100 por 100, según el punto 1.
- Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Mutua que tiene a su exclusivo cargo a alguno de los siguientes familiares, además del cónyuge:

b1) Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes.

A estos efectos se consideran ingresos insuficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 50 por 100 del sueldo de la tabla salarial de un Oficial de primera, según el nivel que rija en cada momento.

b2) Hijos menores de edad o que aun siendo mayores estén enfermos física o mentalmente, impedidos completamente para trabajar.

b3) Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

b4) O si concurre cualquier otra circunstancia que justifique por razón de equidad asimilarse a los casos anteriores.

Las presentes disposiciones dejarán de surtir efecto desde el momento que cualquiera de los cónyuges no empleados contraiga nuevas nupcias.

Art. 37. *Ayuda de estudios.*—La Mutua dedicará especial atención a la formación intelectual de sus empleados, así como de la de los hijos discapacitados o huérfanos de los mismos, abonándoles los gastos de matrícula y libros de texto. Necesariamente los estudios de empleados deberán versar sobre profesiones relacionadas con el seguro:

a) Para acogerse a estas prestaciones tendrán que acreditarse:

1. Justificante de matrícula.
2. Factura de libros de texto.
3. Tener derecho a la continuidad de los estudios elegidos.
4. Justificar el haber aprobado el 50 por 100 en cada curso escolar, mediante el certificado oficial acreditativo correspondiente.

b) En caso de haber perdido este derecho de ayuda escolar podrá recuperarlo al año siguiente, si aprueba la totalidad de las asignaturas pendientes.

c) Para los hijos discapacitados sólo se establece la condición de no sobrepasar la edad de veinticinco años.

d) Atendiendo a las circunstancias particulares que puedan concurrir en algún empleado, la Mutua otorgará, previo acuerdo de la Comisión Directiva, una ayuda para estudios de sus hijos en cuantía adecuada al tipo de estudios que realice.

e) Se establece la posibilidad de concesión de un préstamo sin interés por el importe de la matrícula y los libros de texto a deducir mensualmente durante el ejercicio en el que se tenga derecho a la ayuda de estudios.

**Art. 38. Navidad y Reyes.**—Con motivo de las fiestas de Navidad y Reyes, la Mutua entregará a cada empleado obsequios propios de Navidad, y, a los hijos menores de trece años, regalos de reyes, conforme a las bases que fije la Comisión Directiva dentro del coste establecido por ésta, con arreglo a los presupuestos aprobados por la Asamblea de mutualistas.

**Art. 39. Préstamos.**—Los empleados fijos de la Mutua podrán solicitar de la misma préstamos con la siguiente finalidad:

a) La adquisición de vivienda en propiedad para uso propio, siempre y cuando carezca de la misma o se esté en una cuyas dimensiones sean insuficientes para cubrir las necesidades familiares.

b) La adquisición de mobiliario.

c) Para otros usos.

La concesión de dichos préstamos se llevará a cabo por la Comisión Directiva, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Las cantidades tope serán de 450.000 pesetas para vivienda, 200.000 pesetas para mobiliario y 100.000 pesetas para otros usos, por empleado. No se podrán superar en cada ejercicio las cantidades que para tales fines fije la Comisión Directiva.

Interés: El interés para dichos préstamos será del 8 por 100 para vivienda, 10 por 100 para mobiliario y 12 por 100 para otros usos. No pudiendo en ningún momento estos porcentajes ser superiores a los aplicados en el mercado.

Amortización: Los volúmenes de amortización vendrán en función de las propias fórmulas que propongan los peticionarios, pero siempre, como máximo, en los siguientes:

Treinta y seis meses para vivienda.

Dieciocho meses para mobiliario.

Doce meses para usos varios.

Derecho preferente: Se tendrá en cuenta a los empleados que soliciten el préstamo por primera vez, que pasarán automáticamente a ocupar derecho preferente sobre aquellos otros que en ejercicios anteriores hayan obtenido préstamos o los tengan actualmente en vigor.

**Art. 40. Bolsa de vacaciones.**—La Mutua abonará, al inicio del disfrute del período de vacaciones, una cantidad equivalente al salario base del presente Convenio Colectivo más antigüedad, a los empleados que tengan categoría profesional de Ayudante de oficio, Oficial de oficio, Auxiliar administrativo, Oficial de segunda administrativo y Oficial de primera administrativo, y cuyos emolumentos mensuales no excedan del sueldo base establecido para la categoría que le corresponda en la tabla salarial del presente Convenio.

**Art. 41. Jubilación.**—1. De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo, de 14 de mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación, con una compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios, y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad, por dieciséis pagas y proporcionalmente al tipo de jornada que realice. A estos efectos no se computarán el 3 por 100 de antigüedad y permanencia acumulado, en su caso, desde el 1 de enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el sueldo de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de enero de cada año.

Si por falta de los años de cotización necesarios la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la Empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

2. La regulación contenida en el número 1 está referida al sistema actual del cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985, de 31 de julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciarán el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

3. Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

4. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada por los siguientes conceptos, que en cada caso correspondan: Sueldo de tabla y antigüedad, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, plus de inspección, pluses de especialización y plus de residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

**Art. 42. Bonificación en primas.**—La Mutua bonificará a sus empleados, cónyuges e hijos de empleados, al pagar la prima de los seguros que tengan concertados con aquélla, como titulares o tomadores del seguro, en los siguientes porcentajes, aplicados sobre las primas netas:

- a) Ramo de automóviles: 25 por 100.
- b) Todo riesgo de automóviles: 35 por 100.
- c) Otros ramos: 30 por 10.
- d) Vida: Los porcentajes propios del ramo.

En el Seguro a Todo Riesgo de Automóviles la bonificación se reducirá al 10 por 100 en caso de siniestro.

Asimismo, la Mutua bonificará a los padres y hermanos de los empleados al pagar la prima de los seguros que tengan concertados con aquélla, como titulares o tomadores del seguro, con el 10 por 100 del importe de la prima total.

**Art. 43. Compensación económica en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.**—a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral: La Empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de sus retribuciones salariales.

b) Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

1. Del día primero al tercero, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
2. Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
3. Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.
4. Del 40 día en adelante, si procede, como esté legislado.

La Empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

El empleado tiene obligación de cursar al Jefe de Personal el correspondiente parte de asistencia y/o baja por accidente o enfermedad, expedido por el respectivo médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social que tenga asignado, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes al que haya faltado al trabajo por dicha causa.

**Art. 44. Festividad de la Patrona del Seguro.**—Se declara día festivo a efectos laborales el día 27 de junio, en que se conmemora la festividad de la Patrona del Seguro, Nuestra Señora del Perpetuo Socorro.

Por tal motivo, la Empresa abonará por dicho día a su personal jubilado o en situación de invalidez total o permanente la cantidad de 9.000 pesetas.

Art. 45. *Producción propia de diversos.*—Se establece que los empleados de «Mutua Guanarteme», hasta la categoría de Oficial de Primera, inclusive, y, a excepción de los adscritos al Departamento Comercial, puedan percibir como premio por la aportación de nueva producción de los Ramos de Incendios, Cristales, Multirriesgos, Accidentes Individuales, Todo Riesgo de Construcción, Responsabilidad Civil, Avería de Maquinaria y Vida, los mismos porcentajes de comisión establecidos por la Mutua para sus Agentes.

El Departamento de Contratación de la Mutua fijará las bases para desarrollar este artículo.

Queda excluido de este artículo la percepción de comisión por las pólizas aportadas a nombre del propio empleado, conyuge, hijos, padres y hermanos, ya que este hecho está recogido en el artículo 42 del presente convenio.

Art. 46. *Reconocimiento médico.*—Cuando se faltase más de treinta días al trabajo a consecuencia de enfermedad o accidente, el empleado podrá ser reconocido por el Médico de la Mutua con objeto de comprobar su estado físico y recomendar las medidas para su rápida recuperación.

Anualmente, y cuando lo determine el Médico de la Mutua, los empleados pasarán reconocimiento médico en la forma y sistema que se determine.

Salud laboral.—Sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo, por ambas partes se observarán las normas previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, las normas establecidas en el Estatuto Jurídico de los Servicios Médicos de la Empresa vigentes en cada momento, en lo referente a la salud de los trabajadores.

En tanto no sea publicada normativa oficial alguna referente a las nuevas tecnologías informáticas, la Mutua, oídos a los Representantes de los Trabajadores, observará aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Igualmente, la Mutua, oídos a los Representantes de los Trabajadores, considerará la procedencia, en caso de solicitud del trabajador, de realizar reconocimientos médicos anuales en materias relacionadas con el tipo y el medio de trabajo específico que realice, de cuyos resultados deberá ser informado el trabajador interesado.

Publicado, en su caso, la normativa oficial comentada, y a partir de la vigencia de la misma, quedará sin efecto y valor alguno el contenido de los tres últimos párrafos de este artículo.

## CAPITULO X

Art. 47. *Derechos sindicales:*

a) De los Sindicatos:

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, según la legislación vigente, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

b) Del Comité de Empresa:

Tendrá, dentro del ámbito exclusivo que le es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Dispondrá del crédito de las horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

c) De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta:

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.

2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y la vigilancia en su aplicación.

Los miembros titulares de la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión Mixta.

d) En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudieran deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la totalidad de la plantilla de la Empresa, se pondrá este hecho en conocimiento del Comité de Empresa mediante entrega de copia de la parte del Acta en la que tales cuestiones se susciten.

## CAPITULO XI

Art. 48. *Reglamento de Régimen Interior.*—En el plazo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, la Comisión Mixta se compromete a redactar un Reglamento de Régimen Interior que entrará en vigor de acuerdo a lo estipulado en los Estatutos de la Entidad.

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

#### COMPLEMENTO ESPECIAL DEL CONVENIO DE 1977

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

### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

#### PLUS DE RESIDENCIA

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las Empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado Plus, que necesariamente continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia establecido en la disposición adicional cuarta de la O. L. de 14 de mayo de 1970 se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes al 31 de diciembre de 1980, con respecto de los derechos adquiridos y cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

En lo sucesivo, sólo serán acreedores al mencionado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa a Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias y por el tiempo que dure esta situación.

### DISPOSICION TRANSITORIA

*Inspectores de segunda de Producción o Comerciales.*—La función exclusiva de tales Inspectores será la de efectuar, con dependencia únicamente de una entidad y obediendo ordenes directas de la misma, cuantas misiones y tareas de producción y organización se les encomienden en las zonas geográficas, agencias, carteras, etcétera, que se les asignen, con vigilancia y asesoramiento de los agentes y asegurados correspondientes y cuantos otros servicios análogos se les señalen, siempre actuando por cuenta de la entidad citada.

No se les exigirá el grado mínimo de conocimientos previsto para los inspectores en el artículo 11 de la Ordenanza, si bien la Empresa les impartirá la formación necesaria para que puedan desarrollar sus funciones con eficacia. Su sueldo base será el que en las tablas corresponde al Oficial de segunda, si bien en el momento en que cumplan tres años de servicios en la citada función se equipararán automáticamente a efectos económicos al sueldo de tabla de Oficial de primera, pasando a Inspectores.

Al citado personal le será de aplicación lo previsto sobre Inspectores tanto en los artículos 17 y 30 de la Ordenanza como en el artículo 34, 1 y 3 del presente Convenio.

Esta figura se previne exclusivamente para personal de nueva contratación.

## DISPOSICION FINAL

**Vinculación a la totalidad.**—En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

4689

**RESOLUCION de 12 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial y de determinados artículos del Acuerdo Marco entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo.**

Visto el texto de la revisión salarial y de determinados artículos del Acuerdo Marco de 3 de febrero de 1982, suscrito el 15 de octubre de 1987, de una parte entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo, en representación de los trabajadores del mismo, 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 de la citada revisión salarial y de los determinados artículos del Acuerdo Marco 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, 12 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora de la Revisión Salarial y Determinados Artículos del Acuerdo Marco entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo.

**REVISIÓN SALARIAL Y DETERMINADOS ARTICULOS DEL ACUERDO MARCO, SUSCRITO ENTRE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SINDICATOS PROFESIONALES DEL ESPECTÁCULO Y LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES PROVINCIALES DE EMPRESARIOS DE SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA**

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**—El presente Acuerdo Marco afectará a todas las Asociaciones que integran a artistas profesionales que la vigente Ordenanza de Trabajo contempla en las especialidades comprendidas en los apartados b) y c), excepto Montadores de discos, ambos del número 2 del artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo de 31 de octubre de 1972 y a todas las Asociaciones de Empresarios cuyos miembros utilicen a estos profesionales en la misión específica que les compete.

Art. 2.º **Ámbito territorial.**—El presente Acuerdo Marco tendrá carácter vinculante para todos los Convenios Colectivos que se pacten en cualquier parte del territorio español. En todo caso, será de aplicación en donde no existan convenios de inferior ámbito territorial.

Art. 3.º **Duración, prórroga y denuncia.**—El presente Acuerdo Marco tendrá una duración de dos años. Con independencia de la fecha en que aparezca este Acuerdo Marco publicado en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de junio de 1987.

Estos acuerdos se plasmarán en Convenios Colectivos, según el artículo anterior y dentro del plazo de dos años.

Estas bases se prorrogarán para sucesivos Convenios Colectivos si previamente no se denuncian con antelación de tres meses al día de su caducidad, a partir de la firma de este Acuerdo, o cualquiera de las prórrogas y por cualquiera de las partes. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

Art. 4.º **Revisión.**—Los salarios mínimos y todas las bases económicas, establecidas en el presente Acuerdo Marco serán revisadas cada seis meses y aumentadas según el índice de subida que experimenten los precios establecidos por el Instituto Nacional de Estadística más un punto porcentual.

Art. 5.º **Garantías personales y derechos adquiridos.**—Se respetarán todas aquellas condiciones individuales que, disfrutadas con carácter personal, sean más beneficiosas que las pactadas en los mencionados Convenios Colectivos.

Art. 6.º **Contratación.**—a) Las Empresas podrán contratar libremente al profesional que prefieran sin que quepa imposición alguna, tratándose de españoles. Si en el espectáculo tomaran parte artistas extranjeros y éstos en su mayoría tuvieran la nacionalidad de cualquier país de la Comunidad Europea, el número de todos ellos no podrá ser superior al 50 por 100 de los españoles y si la totalidad fueran de otras nacionalidades y estuvieran debidamente autorizados para trabajar en España, el número de los mismos no excederá del 30 por 100 de la totalidad de los artistas que forman parte del espectáculo, si bien se establece como excepción la contratación de espectáculos que formen una atracción de extranjeros que no puedan ser sustituidos por artistas españoles.

b) Igualmente se respetará este porcentaje en la composición de ballets, no computándose en este caso de los demás artistas españoles que actúen en el espectáculo.

c) En los montajes de un espectáculo que necesiten coreografía deberán contratarse necesariamente un coreógrafo español para la realización de la misma. En el caso de que por supuestos especiales en la contratación y programación de la Empresa para una determinada producción sea necesaria la participación de un coreógrafo extranjero, deberá contratarse a un coreógrafo español como colaborador.

d) En la negociación colectiva a nivel provincial se establecerá que el cumplimiento de la proporcionalidad entre artistas españoles y extranjeros se pueda determinar en cómputos temporales y teniendo en cuenta las peculiaridades regionales.

Art. 7.º **Contrato de trabajo.**—La firma de los contratos de trabajo deberá efectuarse con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas respecto a la iniciación de las actuaciones.

a) Los contratos expirarán en la fecha de su terminación, pudiendo prorrogarse de acuerdo por ambas partes, especificándose el tiempo de la duración de la prórroga efectuada, y en caso de no especificarse, la prórroga se considerará que es por un período igual al anterior que se prorroga.

b) Cuando haya que efectuar ensayos para el montaje o preparación de un espectáculo, el contrato deberá firmarse no más tarde de los tres días siguientes de haber comenzado los mismos, considerándose definitivamente contratados si se superasen dichos tres días y por el tiempo de duración del espectáculo en cartelera.

Art. 8.º **Modelo de contrato.**—El modelo de contrato se ajustará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de octubre de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de noviembre), sobre modelos normalizados de contrato de trabajo y visado de éstos y al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

Si existieran dos contratos firmados con la misma Empresa y por el mismo período, el profesional se acogerá al más beneficioso.

Art. 9.º **Jornada de trabajo.**—Se entiende por jornada de trabajo el período de tiempo comprendido entre treinta minutos antes de la iniciación de la actuación del artista y hasta el momento en que finalice la misma.

a) La Empresa organizará el régimen y horario de trabajo conforme a sus necesidades. En ningún caso existirá la jornada reducida o media jornada.

b) De ser jornada partida, ésta no podrá exceder de tres horas en sesión de tarde y tres en sesión de noche, entre ensayos y representaciones.

c) De ser jornada continuada, ésta no podrá exceder de cinco horas, entre ensayos y representaciones.

d) En la jornada partida el profesional dispondrá de un tiempo libre mínimo de una hora treinta minutos entre su propia actuación.

e) El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo, aunque por razones horarias termine a primeras horas del día siguiente.

f) Cada sesión se computará como dos horas trabajadas, con independencia de la duración en que el artista actúa.

g) La tercera sesión será abonada con un incremento del 50 por 100 sobre la remuneración total diaria; superando estas funciones se pagarán las restantes al 150 por 100.

h) En los tablaos flamencos los profesionales descansarán, como mínimo, durante el espectáculo un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado.

i) Por el carácter específico de su cometido, la jornada del Director coreográfico no podrá ser limitada.

j) En caso de cambio de horario impuesto por la autoridad competente, el horario del espectáculo se acomodará a la nueva variación.

k) Después de la terminación de la jornada laboral debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar una nueva función o ensayo.

Art. 10. **Ensayos.**—Los ensayos no podrán tener una duración superior a seis horas y media diaria, en los días laborables, si bien cada dos horas se concederán quince minutos de descanso, que