

lación definitiva de la relación con la Compañía. Todo ello sin perjuicio del tratamiento económico y sanitario que corresponda a la Seguridad Social en cada circunstancia.

La Compañía mantendrá la cobertura de los riesgos derivados de la situación de fallecimiento e invalidez permanente total para todo trabajo, bajo los siguientes criterios:

Indemnización para ambos supuestos de 2.000.000 de pesetas.

La prima de cobertura de estos riesgos corresponderá a la Compañía y a los interesados en la proporción del 40 y 60 por 100, respectivamente.

Art. 12. En materia de vestuario, se aplicará a los TCP'S temporales la normativa establecida para los fijos de actividad continuada, con las adecuaciones que procedan por razón de estacionalidad del período en que prestan servicios efectivos y teniendo en cuenta la utilización real de las prendas recibidas para sucesivas reposiciones.

Art. 13. En los casos de destacamentos forzosos, el TCP temporal tendrá anualmente derecho a un billete gratuito II, de ida y vuelta, desde el lugar en que se encuentre destacado a la base principal y regreso, para su utilización dentro del período de duración del destacamento.

#### DISPOSICION ADICIONAL

En las materias no reguladas en las presentes normas se estará a lo dispuesto en los contratos de trabajo y a las comunes de carácter imperativo de la legislación vigente aplicables a este tipo de trabajadores.

**6841** *RESOLUCION de 7 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «AGF SEGUROS, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Extensión

Artículo 1.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito interprovincial, siendo, por tanto, de aplicación en todos los Centros de trabajo de «AGF Seguros, Sociedad Anónima», cualquiera que sea la provincia donde se encuentren ubicados.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El Convenio tendrá efecto el 1 de enero de 1987 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1988.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año y mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación, salvo disposición legal en contrario.

Art. 4.º *Compensaciones.*—Las retribuciones y condiciones establecidas en el presente Convenio, valoradas global y anualmente en su conjunto, serán compensables hasta donde alcance, con las retribuciones y mejoras que sobre las mismas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa en cómputo anual y global, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras valoradas también en su conjunto.

Art. 5.º *Coordinación normativa.*—En todo lo regulado en el presente Convenio, será de aplicación el contenido del mismo, con

exclusión total del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, que en adelante se denominará C.C.N., aun cuando dicho C.C.N. diera a un tema un tratamiento más amplio o ventajoso. Por el contrario, en lo no regulado en este Convenio se estará al C.C.N.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por cuatro representantes designados por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

#### CAPITULO II

##### Jornada, vacaciones, permisos y productividad

Art. 7.º *Jornada.*—La jornada de trabajo en cómputo anual y su distribución será la determinada en el C.C.N., salvo lo regulado en los puntos siguientes:

1. *Horario general.*—La jornada diaria será de siete horas treinta minutos, estableciéndose de siete cuarenta y cinco a quince quince, de lunes a viernes.

Para alcanzar el cómputo de horas anual fijado en el C.C.N. se trabajará los sábados no festivos necesarios, comenzando a partir del segundo de los sábados de enero, inclusive, y como máximo hasta el 31 de mayo. De los sábados a trabajar, cinco los fijará la representación empresarial, y el resto la representación social.

2. En los Centros de trabajo de Bilbao, Sevilla, Valencia y Zaragoza la jornada diaria será de siete horas cuarenta y cinco minutos, estableciéndose de siete cuarenta y cinco a quince treinta, de lunes a viernes.

3. Anualmente se fijará por las partes firmantes el calendario laboral que afecta a cada uno de los Centros, antes del 1 de enero de cada año.

4. *Jornada de los Inspectores.*—El personal de Inspección, dada su función, no tendrá horario específico, salvo cuando haya de permanecer con cierta frecuencia en las oficinas, en cuyo caso podrá fijarse, sin exceder los límites señalados para el resto del personal.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal serán de veintidós días laborables al año.

Como mínimo tendrán que tomarse quince días naturales de forma continuada.

En caso de tomarse días de vacaciones dentro de las semanas en que se trabaje el sábado, se multiplicará este número de días por 1,18, correspondiendo por tanto la cantidad que resulte de dicho producto. En caso de que el producto no diese un número exacto, se tomará el entero si la fracción es inferior a 0,5, y el entero más uno si la fracción es superior o igual a 0,5.

Los días suplementarios al aplicar la norma anterior serán añadidos a los veintidós días laborales referidos en el primer apartado del presente artículo.

Los empleados que ingresen después del 1 de enero tendrán derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese durante el año, deduciéndose el exceso, si lo hubiere, de la liquidación definitiva que le corresponda.

A cuenta de las vacaciones anuales se podrá solicitar días para asuntos personales, incluso los que estén comprendidos entre días no laborables, es decir, los considerados como puentes. Estos días serán autorizados siempre que, como mínimo, permanezca en el Departamento un tercio de su plantilla.

Art. 9.º *Productividad.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se comprometen a colaborar con la Dirección General de la Empresa a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

#### CAPITULO III

##### Remuneraciones

Art. 10. *Plus Convenio.*—Se establece para todo el personal un plus Convenio anual a abonar en doce mensualidades por importe de 94.500 pesetas, correspondiendo a 7.875 pesetas por mensualidad.

Art. 11. *Participación en primas.*—Además de lo reflejado en el C.C.N. se computará los pluses de especialización.

Art. 12. *Bolsa de vacaciones.*—Se establece una bolsa de vacaciones para todo el personal, consistente en el 80 por 100 del sueldo base, según tabla del C.C.N., pagadera en el mes de agosto.

Art. 13. *Quebranto de moneda.*-Se fija en la cifra de 2.127 pesetas mensuales, para los Cajeros de sucursales y Cobradores, y en 4.250 pesetas para el Cajero de la Central y de las Direcciones Regionales.

Este importe se abonará en las doce pagas, correspondientes a los doce meses naturales.

Art. 14. *Plus de asistencia y puntualidad.*-El plus y su importe queda regulado de la misma forma que se encuentra en el C.C.N.

Art. 15. *Plus de inspección.*-Está regulado por el C.C.N., quedando las cuantías fijadas en 126.554 pesetas anuales para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de su residencia habitual, y 63.282 pesetas anuales para el que lo realice en el lugar de su residencia habitual.

Art. 16. *Plus de especialización.*-Queda regulado en el C.C.N. con las siguientes variaciones:

1. Diplomados en estudios del desaparecido Centro de Formación de la antigua Empresa «AGF Seguros, Sociedad Anónima», vigente al 30 de noviembre de 1987, 20 por 100 del sueldo base.
2. Peritos mercantiles en funciones contables y financieras, 15 por 100 del sueldo base.
3. Graduados Sociales en funciones sociales o de personal, 20 por 100 del sueldo base.
4. Los enunciados en los apartados 2 y 3 en cualquier otra función, 10 por 100 del sueldo base.
5. Profesores mercantiles, Licenciados en Ciencias Económicas y Derecho en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base.

Los porcentajes indicados anteriormente podrán percibirlos quienes ostenten cualquier categoría, excepto las de Jefe Superior, titulado y de profesiones y oficios varios:

Diplomados en Estudios Empresariales para mandos intermedios o graduados en ICADE, en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base. Este porcentaje queda limitado al personal del grupo IV y hasta la categoría de Jefe de Negociado en los grupos I y III.

El personal con categorías informáticas se regirá en este punto por lo dispuesto en el C.C.N.

La cantidad obtenida por la acumulación de los porcentajes que puedan otorgarse por plus de especialización, cuando se acredite más de una de las condiciones agrupadas en dicho plus, no podrá ser superior al 30 por 100 del sueldo base. No se acumularán, ni aún hasta el límite fijado, porcentajes que resulten por títulos de diferentes grados de una misma carrera.

Los ascensos o cambios de puestos de trabajo no podrán significar disminución de ingresos, en virtud de las limitaciones funcionales y de categoría fijadas para los complementos de especialización o estudios, siendo únicamente absorbible por las mejoras reglamentarias que se produzcan.

Art. 17. *Asimilación por antigüedad.*-Queda regulado por el C.C.N., con las siguientes variaciones:

Para los Auxiliares queda modificado el 50 por 100, que pasa a ser el 100 por 100.

En cuanto a la antigüedad exigida en la categoría, se sustituye por: Antigüedad en la Empresa de siete años y cuatro años en la categoría.

El personal no cualificado con quince años de antigüedad en la categoría, pasará a cobrar un complemento igual al 100 por 100 de la diferencia existente entre el sueldo tabla de Conserje y su salario correspondiente. Dicha diferencia quedará absorbida en caso de acceder el empleado a otra categoría.

Art. 18. *Ayuda de estudios.*-La Empresa concede una ayuda de estudios para todos los hijos de empleados que acudan a guarderías o que cursen Preescolar y Educación General Básica.

Esta ayuda consistirá en el reintegro, por parte de la Empresa, de los honorarios exclusivos de Guardería o Enseñanza debidamente justificados y con un tope máximo de:

Guardería: 3.000 pesetas.  
Preescolar: 3.000 pesetas.  
E.G.B.: 1.200 pesetas.

Estas percepciones, salvo guardería, se abonarán mensualmente, con un tope máximo de diez mensualidades dentro de cada año natural.

En el caso de ayuda para guardería el tope máximo citado en el párrafo anterior será de once mensualidades, y se concederá en caso que trabaje uno de los cónyuges, siempre que no perciba ninguna ayuda por este concepto.

La Empresa concederá el 75 por 100 del coste de educación recibida en escuelas especiales por los hijos de los empleados menores de dieciséis años con deficiencias psíquicas o físicas, siempre que estén percibiendo prestaciones económicas de carácter periódico de la Seguridad Social por tal motivo. El tope máximo será de 12.127 pesetas mensuales, siempre que no perciban ningún otro tipo de ayuda, excepto de la Seguridad Social.

Las solicitudes para este tipo de ayudas serán enviadas al Departamento de Personal en los dos primeros meses del inicio del curso escolar. La ayuda de guardería se podrá solicitar en cualquier momento.

Este tipo de ayudas no serán abonadas hasta que no se presente, debidamente justificado, el gasto anteriormente citado.

Art. 19. *Seguro de vida.*-La Empresa otorgará, para sus empleados en activo, un Seguro de Grupo, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente absoluta, por un capital de 1.600.000 pesetas, para todas las categorías.

Este capital se incrementará en un 20 por 100 por el cónyuge, y en un 15 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, con un tope máximo de un 100 por 100 del capital y un 100 por 100 del salario real. La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan los setenta y cinco años de edad, por los mismos capitales asegurados en el momento de su jubilación, siempre que se acredite suficientemente ante la Empresa, que tienen a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares y que convivan con él:

1. Cónyuge, padres del empleado o de su cónyuge que carezcan de ingresos suficientes, considerándose a estos efectos para los ascendientes como ingresos suficientes aquellos que en su conjunto sean superiores al 25 por 100 del sueldo anual mínimo de tabla de un Oficial de 1.ª, según el nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.  
3. Nietos que convivan con él y que sean huérfanos de padre y madre o sólo de alguno de ellos, cuando el otro cónyuge esté incapacitado.

Después de cumplir setenta y cinco años, persistirá la cobertura reducida al 25 por 100 del primer nivel siempre que exista alguno de los derechohabientes aludidos y con los mismos condicionamientos.

Art. 20. *Préstamos.*-Como condiciones generales para la concesión de los préstamos a que se refiere este artículo se fijan las siguientes:

Se concederá por decisión de la Empresa quién exigirá justificación suficiente de su necesidad y posteriormente, de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

Son requisitos para poder conceder el préstamo: Ser mayor de edad y tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

La representación empresarial facilitará al Comité Intercentros los datos suficientes para que éste conozca, en todo momento, el nivel de amortización, las cantidades disponibles para nuevos préstamos, las solicitudes pendientes y la concesión o denegación, siempre que el solicitante sea conforme:

a) Préstamos para vivienda. La Empresa concederá préstamos a los empleados para la adquisición o reparación de vivienda.

A lo largo de 1987, el importe de los préstamos que se vaya concediendo, sumadas las cifras pendientes de amortización de otros préstamos ya concedidos, no podrá superar los 65.000.000 de pesetas.

La cifra máxima que se podrá conceder a cada empleado será de una anualidad de salario real, con un máximo de 1.000.000 de pesetas, en caso de adquisición, y media anualidad, con un máximo de 500.000 pesetas, en caso de reparación.

La amortización se hará en un máximo de cinco años en caso de adquisición y de tres años en caso de reparación, aplicando las cuotas de amortización a todas las pagas. Como garantía de la devolución de la parte del préstamo que pueda quedar pendiente en el momento del fallecimiento de un trabajador, se afectará la póliza del Seguro de Vida que reglamentariamente lo cubre.

El tipo de interés aplicable será el tipo base que tenga fijado el Banco de España menos dos puntos.

En cuanto a los préstamos ya concedidos, cuando se produzca una variación en el tipo de interés, se aplicará el nuevo tipo a la parte del préstamo pendiente de amortizar.

La forma de concesión y de regularización de estos préstamos se determinará en la Comisión Mixta.

b) Otros préstamos. La Empresa tendrá destinada, asimismo, de modo permanente y con tope global de 3.000.000 de pesetas, una cantidad para préstamos para atender necesidades graves y urgentes de los empleados con independencia de que éstos tengan concedidos cualquier otro préstamo por parte de la Empresa.

El importe máximo pendiente de amortizar para cada solicitante será de 250.000 pesetas.

El plazo de amortización será de dos años como máximo a contar desde el momento de su concesión, descontándose la cuota de amortización de todas las pagas.

Este préstamo no devengará intereses.

Art. 21. *Concepto salario real.*-A los efectos del salario real citado en préstamos y Seguro de Vida, se entiende por tal: Sueldo

base, antigüedad, plus Convenio, plus especialización, complemento voluntario, plus de inspección, mejoras por antigüedad y bolsa de vacaciones.

Art. 22. *Anticipos*.—El personal tendrá derecho a percibir anticipos sobre el salario devengado, por un importe máximo del 80 por 100 de sus emolumentos mensuales. Estos anticipos deberán ser solicitados, salvo caso de urgencia, antes del día 10 de cada mes y serán abonados antes del día 15 del mismo mes.

Art. 23. *Pago de haberes*.—Los salarios se harán efectivos por meses vencidos, mediante transferencia bancaria y estarán a disposición del personal el penúltimo día hábil de cada mes.

Art. 24. *Fondo de promoción y asistencia social*.—El Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social, que en adelante se denominará F.P.A.S., es el que figura anexo al presente Convenio.

La aportación anual de la Empresa para el año 1987 ascenderá a 2.500.000 pesetas y su distribución se hará proporcionalmente al número de trabajadores en plantilla de cada Centro de trabajo, con relación al total de la plantilla, al día 1 de enero.

Cada Centro de trabajo, con Comité de Empresa o Delegados de Personal, administrará, de acuerdo con el artículo 4.º del Reglamento antes mencionado, sus propios fondos. Por lo que se refiere al F.P.A.S. del resto de los Centros de trabajo, su administración corresponderá al Comité de Empresa del Centro de trabajo de Madrid, calle Albacete, número 5, bien entendido que éste, por decisión propia o a instancia de los representantes o mayoría simple de los trabajadores de cualquier Centro administrado, podrá dejar la administración del F.P.A.S. correspondiente a este Centro. En este supuesto, el importe que se asignará al Centro desvinculado estará en función del número de trabajadores en plantilla que lo integren al 1 de enero de 1987.

#### CAPITULO IV

##### Ingresos, ascensos, formación

Art. 25. *Condiciones generales*.—Como principio general, toda plaza vacante o de nueva creación, desde nivel de Jefe de Negociado, incluido para arriba, que se produzca en la Empresa, se tratará de cubrirla, en primer término, con personal de la propia Empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal, a través de los tabloneros de anuncios, cualquier convocatoria de plazas a las que vaya a dar publicidad con nombre de la Compañía en los medios de comunicación. A partir de nivel de Jefe de Negociado excluido hacia abajo se dará prioridad, en igualdad de condiciones, al personal de la propia Empresa.

Art. 26. *Ascensos a Oficial de primera*.—La Dirección de la Empresa ascenderá, cada dos años, a Oficial de primera a un número de trabajadores, que como mínimo será del 7 por 100 de los Oficiales de segunda en plantilla en el momento de la convocatoria, aplicando la siguiente distribución:

Convocatoria	Libre designación — Porcentaje	Examen de aptitud — Porcentaje
Año 1987 .....	70	30 (*)
Año 1989 y sucesivos ..	50	50

Si este 7 por 100 diese un número decimal igual o superior a 0,5 el número de ascensos será el entero más uno. Si fuese inferior a 0,5 el número de ascensos será el del entero.

Una vez determinado el número de plazas, para la distribución entre «libre designación» y «examen de aptitud», en caso que la aplicación de los porcentajes no diese un número entero, se aplicará el entero más uno para la modalidad que tenga mayor decimal y el entero para la otra. Cuando los dos decimales sean iguales, se aplicará a la primera modalidad el entero y a la segunda el entero más uno.

Las plazas por examen que queden vacantes en una convocatoria, se acumularán a la siguiente y en ningún caso podrá quedar vacante un número de plazas superior a las correspondientes a la convocatoria de ese año, excluyendo las acumuladas de años anteriores, si las hubiere.

En el caso que el número de plazas adjudicadas sea superior al número de plazas convocadas, incluyendo las acumuladas de años anteriores, dichas plazas de acceso podrán ser compensadas en la siguiente convocatoria.

No se podrá ni acumular, ni compensar plazas que no sean de la misma naturaleza, es decir, se acumularán y serán compensadas

(\*) Se convocará en 1988 y tendrá efecto ese año, por la imposibilidad de realizarlo en 1987.

las plazas de libre designación con las de libre designación y las de examen de aptitud con las de examen de aptitud.

El examen de aptitud consistirá en una prueba teórico-práctica, basada en las materias contenidas en el temario para esta categoría, de acuerdo con los artículos 28 y 29 del presente Convenio.

Estos ascensos no podrán motivar en ningún caso cambio del puesto de trabajo fuera de la provincia.

El efecto de los ascensos será del 1 de enero del año de la convocatoria.

Art. 27. *Ascensos a Oficial de segunda*.—La Empresa ascenderá como mínimo cada año a Oficial de segunda a un número de trabajadores igual al 6 por 100 de la plantilla de Auxiliares en el momento de la convocatoria.

Los ascensos se realizarán de la siguiente forma:

Libre designación — Porcentaje	Examen de aptitud — Porcentaje
20	80

Si este 6 por 100 diese un número decimal igual o superior a 0,5 el número de ascensos será el entero más uno. Si fuese inferior a 0,5 el número de ascensos será el del entero.

Una vez determinado el número de plazas, para la distribución entre «libre designación» y «examen de aptitud», en caso que la aplicación de los porcentajes no diese un número entero, se aplicará el entero más uno para la modalidad que tenga mayor decimal y el entero para la otra. Cuando los dos decimales sean iguales, se aplicará el entero para la primera modalidad y el entero más uno para la segunda.

El examen de aptitud consistirá en una prueba teórico-práctica, basada en las materias contenidas en el temario para esta categoría, de acuerdo con los artículos 28 y 29 del presente Convenio.

Estos ascensos serán hechos sin designación de departamento, por ello la asignación de categoría no implicará cambio de puesto de trabajo o función.

El efecto de los ascensos será del 1 de enero del año de la convocatoria.

Las plazas por examen de aptitud que queden vacantes en una convocatoria se acumularán a la siguiente y en ningún caso podrá quedar vacante un número de plazas superior a las correspondientes a la convocatoria de ese año, excluyendo las acumuladas de anteriores, si las hubiere.

No se podrá ni acumular, ni compensar plazas que no sean de la misma naturaleza, es decir, se acumularán y serán compensadas las de libre designación con las de libre designación y las de examen de aptitud con las de examen de aptitud.

Art. 28. *Tribunal calificador*.—El Tribunal calificador para los exámenes de aptitud, tanto de Oficiales de primera como de Oficiales de segunda, estará constituida por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité Intercentros.

Art. 29. *Formación*.—La Empresa se compromete a dar cursos de formación y facilitar el material necesario a todo el personal que concurre a través de examen, a las convocatorias de las plazas de Oficial de primera y de Oficial de segunda. Dichos cursos y temarios serán sometidos a la aprobación de la Comisión específica que se cree al efecto y que constará de cuatro miembros, dos de la representación empresarial y dos de la representación sindical, sin que sea necesario que dichos miembros sean de los componentes de la Comisión Negociadora.

Al margen del compromiso anterior, la Empresa destinará a Formación hasta 2.500.000 pesetas anuales para la formación específica en temas relacionados con la actividad de la misma. A este tipo de formación tendrán derecho todos los empleados de la Empresa, decidiendo dicha Comisión sobre la procedencia o improcedencia de tal curso, así como la cuantía máxima.

El límite máximo a pagar por la Empresa por formación será del 75 por 100 del curso con un tope de 150.000 pesetas.

#### CAPITULO V

##### Disposiciones varias

Art. 30. *Faltas de puntualidad*.—Cuando se produzcan dentro de un mes, bien de forma continua o discontinua, tres retrasos superiores a quince minutos, se amonestará verbalmente. Cuando el número de retrasos sea superior a cuatro, se amonestará por escrito con motivo del quinto retraso.

Cuando se superen los ocho retrasos, podrá considerarse falta muy grave, siempre y cuando se haya amonestado verbalmente y por escrito al producirse los 3 ó 5 retrasos respectivamente.

Cada retraso superior a cuarenta y cinco minutos se considerará como dos retrasos entre quince y cuarenta y cinco minutos.

Art. 31. *Traslados y desplazamientos*.—El traslado del personal a otra población se efectuará siempre de mutuo acuerdo entre la

Empresa y el trabajador. Los desplazamientos, sea cual fuere su carácter y el personal en ello implicado, no pueden ser superiores a seis meses continuados.

El personal de Inspección se regirá por la legislación vigente.

Art. 32. *Comité Intercentros*.—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos Centros de trabajo podrán crear un Comité Intercentros compuesto como máximo por 13 miembros.

Este Comité Intercentros tendrá derecho a dos reuniones al año de un día de duración, llamadas ordinarias. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año de la misma duración.

La Empresa cubrirá el 100 por 100 de los gastos originados en los desplazamientos como consecuencia de las negociaciones oficiales de los Convenios Colectivos, además de las reuniones a que se hace referencia en el párrafo anterior.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El presente Convenio afectará a las Compañías «AGF Seguros, Sociedad Anónima»; «Fénix Peninsular, Sociedad Anónima»; y «Omnia, S.A.E.», hasta el 30 de noviembre de 1987.

A partir del 1 de diciembre de 1987 y hasta el 31 de diciembre de 1988, se regulará conforme al artículo 3.º

Segunda.—Los aspectos económicos del Convenio tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987. Dichos aspectos económicos se negociarán para 1988 en el transcurso del año.

Tercera.—Para determinar qué Reglamento de Régimen Interior, en adelante denominado R.R.I., o qué partes de los R.R.I. de las antiguas «AGF Seguros, Sociedad Anónima»; «Fénix Peninsular, Sociedad Anónima»; y «Omnia, S.A.E.», vigentes el 30 de noviembre de 1987, están en vigor, se creará una comisión que en el plazo de seis meses lo determinará.

Cuarta.—Mientras no exista un acuerdo final de la Comisión que estudie los R.R.I., en caso de producirse algún conflicto, la Comisión interpretará lo que es aplicable para el personal proveniente de «Fénix Peninsular, Sociedad Anónima»; y «Omnia, S.A.E.», según su R.R.I. en vigor al 31 de diciembre de 1986, y para el personal proveniente de «AGF Seguros, Sociedad Anónima», según el R.R.I. de la citada Empresa en vigor al 31 de diciembre de 1986.

Quinta.—Hasta el 31 de diciembre de 1989, los Oficiales de primera provenientes de «Fénix Peninsular, Sociedad Anónima»; y «Omnia, S.A.E.», con dieciséis años o más en la categoría o con trece años en la misma y el título de Diplomado en Seguros, cobrarán el 100 por 100 del salario base de la categoría superior.

Sexta.—Hasta el 31 de diciembre de 1989, los Oficiales de segunda provenientes de «Fénix Peninsular, Sociedad Anónima»; y «Omnia, S.A.E.», que tengan diez años o más en la categoría y el título de Diplomado en Seguros cobrarán el sueldo base de Oficial de primera.

Séptima.—Hasta el 31 de diciembre de 1989, los empleados provenientes de la antigua «AGF Seguros, Sociedad Anónima», que cumplan veinte, treinta o cuarenta años de servicio en la Empresa, podrán percibir los premios de veteranía en las mismas condiciones en que venían concediéndose. A partir de cualquier percepción por este concepto, este derecho se cancelará en las mismas condiciones en que haya sido liquidado para el resto del personal.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—La Empresa estará obligada a respetar el salario base de la categoría inmediata superior a todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio venían percibiéndolo.

Segunda.—Serán creadas Comisiones que, durante la vigencia del presente Convenio, estudiarán, debatirán y formularán propuestas para la adaptación a la realidad del sector de las condiciones actuales de trabajo en la Empresa. Las propuestas serán llevadas para su discusión a la Mesa Negociadora del Convenio.

Los miembros que integren las Comisiones serán elegidos entre los componentes de la Mesa Negociadora.

Toda la propuesta formulada por las Comisiones necesitará, para su inclusión en el Convenio, del refrendo de la Mesa Negociadora.

Tercera.—Quedan derogados los artículos 6, 7, 8, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104 y 105 del Reglamento de Régimen Interior de la antigua «AGF Seguros, Sociedad Anónima».

#### ANEXO

##### Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social

##### ARTÍCULO I

El Fondo de Promoción y Asistencia Social a que se hace referencia en el Convenio Colectivo de nuestra Compañía tendrá

finés culturales y recreativos, así como facilitar la formación profesional de los empleados de «AGF Seguros, Sociedad Anónima», sus hijos y sus conyuges, así como los medios económicos posibles en caso de infortunio familiar.

#### ARTÍCULO II

Este fondo estará constituido por las aportaciones siguientes:

Importe total de las sanciones económicas impuestas a los empleados.

Cien por cien de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas.

La aportación anual de la Empresa que se establezca en el correspondiente Convenio Colectivo de nuestra Compañía.

El conjunto de esta aportación no será inferior al 7,5 por 100 del máximo posible a devengar por las primas de Asistencia y Puntualidad.

#### ARTÍCULO III

La fuente de ingresos a que se refiere el artículo anterior se establece como reglamentaria, pero puede ampliarse con aportaciones voluntarias de la Empresa, si ésta lo acuerda.

#### ARTÍCULO IV

Para la administración del Fondo de Promoción y Asistencia Social se constituye una Comisión integrada por el Comité de Empresa, el Jefe de Personal y el Médico de la Empresa, no teniendo estos últimos poder decisorio alguno sino de asesoramiento. Actuará de Secretario el nombrado a tal efecto por la Comisión.

#### ARTÍCULO V

La Comisión, previa convocatoria al efecto con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, se reunirá preceptivamente una vez al mes y cuantas ocasiones lo estime necesario por razones de urgencia.

#### ARTÍCULO VI

Los acuerdos de concesión o denegación de las solicitudes se tomarán por mayoría simple, teniendo los mismos caracteres inapelables. Las deliberaciones serán secretas, vinculando los acuerdos a la totalidad de los miembros de la Comisión.

#### ARTÍCULO VII

Las prestaciones que podrá conceder la Comisión, con cargo al Fondo serán las siguientes:

a) Ayuda de estudios (exclusivamente gastos de enseñanza) para:

- a.1 Educación Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria.
- a.2 Estudios Universitarios.
- a.3 Escuelas Especiales.
- a.4 Escuelas Profesionales o Cursos de Formación Intelectual o Técnica.

b) Ayudas de carácter económico.

b.1 En razón de enfermedad propia o de alguna de las personas que vivan a su cargo.

b.2 En razón de otras circunstancias imprevisibles que perturban gravemente la economía familiar.

c) Ayudas económicas, de carácter colectivo, que cumplan alguna función social, de carácter no laboral, cultural o recreativa, a juicio de la Comisión.

#### ARTÍCULO VIII

Podrán solicitar las prestaciones señaladas en los apartados a) y b) del artículo anterior todos los empleados fijos en plantilla con un año de antigüedad en la Empresa, como mínimo, y con las siguientes condiciones:

Para Educación General Básica: Empleados menores de dieciocho años, si es en favor de sí mismos.

Todos los empleados, si es en favor de sus hijos, teniendo en cuenta la ayuda que por este concepto perciban de la Empresa.

Para las restantes ayudas: Sin limitación, pero en todos los casos, salvo que la solicitud sea para el propio trabajador, será preciso acreditar el no tener posibilidades de disfrutar estas ayudas con cargo a los Organismos estatales o Mutualidades que las otorgan.

## ARTÍCULO IX

Las prestaciones previstas en el apartado c) podrán ser solicitadas por los empleados a la Comisión.

Estas solicitudes habrán de realizarse por escrito y dirigidas al Secretario de la Comisión.

## ARTÍCULO X

Las solicitudes de las prestaciones recogidas en los apartados a) y b) del artículo VII, se formularán en los impresos que se habiliten para tal fin y se cursarán al Secretario de la Comisión. El Secretario remitirá las solicitudes para que sean debidamente conformadas por la Jefatura de Personal.

## ARTÍCULO XI

La información necesaria para obtener las ayudas serán fijadas en los impresos correspondientes.

## ARTÍCULO XII

Las ayudas de estudios concedidas lo serán por una sola vez, siendo necesaria nueva solicitud para su renovación en cursos sucesivos, con aportación de datos en cuanto a calificaciones obtenidas con el uso de la ayuda.

## ARTÍCULO XIII

La falsedad en los datos que se aportan, bien sea preceptivamente o a requerimiento de la Comisión, llevará consigo la obligación de devolver la ayuda percibida, si ya fue hecha efectiva, y la inhabilitación para solicitar nuevas prestaciones por el tiempo que estime la Comisión, ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse de acuerdo con los Reglamentos de Trabajo.

## ARTÍCULO XIV

Trimestralmente, la Jefatura de Personal informará a la Comisión del importe del 100 por 100 de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas y de las sanciones impuestas en el trimestre anterior.

## ARTÍCULO XV

En el supuesto de un notorio incremento del Fondo que excediera de las necesidades previsibles a un prudente plazo, la Comisión podrá acordar el destino de cantidades para cumplir otros fines sociales de carácter no laboral. Para la validez de este acuerdo será necesaria, al menos, la conformidad de nueve de sus miembros.

## ARTÍCULO XVI

Anualmente, la Comisión informará al personal sobre el movimiento de este Fondo.

## ARTÍCULO XVII

Los recibos que se extiendan para percibir cualquier prestación concedida habrán de ser visados por el Secretario de la Comisión, con el visto bueno de la representación empresarial.

**6842** *RESOLUCION de 29 de febrero de 1988, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se delegan en los Directores provinciales del Instituto las competencias para resolver los expedientes de determinadas medidas de apoyo a la creación de empleo.*

La Orden de 21 de febrero de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del 27, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo, recoge en sus artículos 14 y 15 las subvenciones de apoyo por la contratación de mujeres en profesiones y oficios en las que se encuentran subrepresentadas y, en su artículo 17.1, las ayudas relativas al coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválidos en Centros Especiales de Empleo registrados como tales.

Para obtener la mayor eficacia y rentabilidad social de las mismas, a través de la máxima agilidad en la tramitación, resolución y pago de las ayudas, la experiencia adquirida aconseja que la resolución de este tipo de expedientes sea delegada en los Directores provinciales del Instituto Nacional de Empleo, ya que esta delegación de competencias hará posible el abono de las ayudas en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar igualmente un control de la efectiva prestación de trabajo y evitándose

los perjuicios, de toda índole, que produce el retraso en la resolución y percepción de las ayudas.

No se delegan el resto de las competencias recogidas en el programa V (Integración Laboral del Minusválido) de la Orden citada, así como las referidas al registro de Centros Especiales de Empleo y Autorización de bonificación de cuotas a la Seguridad Social.

De acuerdo con lo anterior y en función de lo establecido en los puntos 2 y 3 del artículo 74 de la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, y artículo 54 punto 1 de la Ley de 26 de diciembre de 1958, de Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, en relación con las disposiciones específicas que le son de aplicación,

El Director general del Instituto Nacional de Empleo, previa autorización del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, dispone lo siguiente:

Primero.—Se delegan en los Directores provinciales del INEM dentro de su ámbito territorial, las competencias que se señalan a continuación:

A) Resolver la solicitud, autorizar el gasto y ordenar el pago mediante la incoación y resolución del oportuno expediente de las subvenciones contempladas en el artículo 17.1 de la Orden de 21 de febrero de 1986, que hace referencia a subvenciones de coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválido que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social por un importe máximo del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional.

B) Resolver la solicitud, autorizar el gasto y ordenar el pago mediante la incoación y resolución del oportuno expediente de las subvenciones contempladas en los artículos 14, 15 y 19.1 de la Orden de 21 de febrero de 1986, que hacen referencia a subvenciones para la contratación de mujeres en profesiones y oficios en los que se encuentran subrepresentadas.

Segundo.—En los actos realizados en virtud de la presente delegación de competencias, se hará constar dicha circunstancia.

Tercero.—Sin perjuicio de la delegación de competencias contenidas en la presente Resolución, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, se reserva la facultad de resolver en las materias delegadas, cuando la naturaleza o circunstancias de las mismas así lo aconsejen.

Cuarto.—La presente delegación entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de febrero de 1988.—El Director general, Pedro de Eusebio Rivas.

Ilmos. Sres. Directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social y Directores provinciales del Instituto Nacional de Empleo.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**6843** *RESOLUCION de 20 de enero de 1988, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Antonio Carraro», modelo Tigrone 7700 Tritrac 4 x 4.*

Solicitada por «PIMSA» la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo Tigrone 7700 Tritrac Frutteto, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964:

1. Esta Dirección General concede y hace pública su homologación genérica a los tractores marca «Antonio Carraro», modelo Tigrone 7700 Tritrac 4 x 4, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 56 CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.2 del anexo de la Resolución de esta