

b) En 31 de diciembre de 1988 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.

FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL 1988

Salarios/IPC:	5,75	5,85	5,95	6,0	6,1	6,2	6,3
5,75	-	0,1	0,2	0,25	0,35	0,45	0,55

14860 RESOLUCION de 13 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1988, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de la Dirección de la Empresa, y de otra, por la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General, acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SODIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio, una vez registrado por la autoridad laboral competente y efectuada su publicación oficial, se considerará en vigor con efectos de 1 de enero de 1988 y vencerá el 31 de diciembre de 1990.

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

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

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

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

Las partes se comprometen, a que previamente a la denuncia del Convenio por incumplimiento ante la autoridad laboral, sea objeto de estudio por la Comisión Mixta y de Interpretación del Convenio el punto objeto de desavenencia.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 6.º *Organización y productividad.*—1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo.

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

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

Los Servicios Médicos velarán porque el material de trabajo utilizado en la Empresa sea el más avanzado tecnológicamente y el más apto, desde el punto de vista de la salud laboral.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—1. El número de horas efectivamente trabajadas cada año por cada empleado será de 1.750. La distribución del tiempo de trabajo con carácter general se hará de acuerdo con los siguientes criterios para 1988:

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

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

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

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

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

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

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

3. Durante el año 1989 y siguientes no se trabajarán los sábados, a cuyo efecto la Dirección y el Comité de Empresa establecerán el horario a regir sin disminución del número de horas correspondientes a la jornada anual, a no ser que el sector redujera el mismo, en cuyo caso, la reducción se incorporaría automáticamente a este Convenio.

Asimismo, la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán la implantación de un horario singular en aquellas unidades cuya atención al público así lo exija o las necesidades de producción, fijando, de común acuerdo, las condiciones de su implantación. En todo caso se fija la voluntariedad como factor determinante para la prestación de jornada en régimen singular.

La falta de acuerdo reiterado y permanente sobre lo anterior facultará a las partes para someterse a un arbitraje basado en la equidad.

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

El presente Convenio se inspira en que es obligación principal de los empleados la atención a los clientes de la Compañía y sus Agentes, constituyendo falta muy grave la omisión de lo anterior.

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

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

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

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

3. La Empresa constituirá el fondo anual para cubrir estas atenciones que se fija en 3.050.000 pesetas.

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

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

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

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

La devolución se efectuará necesariamente para aquellos empleados que vayan a trabajar en Empresa vinculada al sector asegurador.

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

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

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

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

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

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

- Se le respetará su sueldo íntegro en España.
- El viaje hasta el punto de destino y regreso será abonado por la Compañía.
- La Compañía asignará una cantidad mensual para los gastos de alojamiento, manutención y estancia en destino.
- Serán de cuenta de la Compañía los gastos de enseñanza que en su caso se produzcan, previa la proposición de tales gastos a la misma para su aceptación.

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

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

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

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

Durante la vigencia de este Convenio y, con carácter experimental, quedan suspendidos los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del artículo 12 del Convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 1987, excepto en los supuestos concretos que a continuación se dicen:

El sistema de ascensos previsto en los números anteriormente citados queda en suspenso y sustituido por lo que a continuación se especifica:

1. Los ascensos en la Compañía serán de acuerdo a mérito y capacidad, a cuyo efecto en el mes de febrero de cada año se anunciará por la Dirección de la Compañía un concurso de méritos que será resuelto por la misma en uso de su capacidad organizativa y teniendo en cuenta los factores de promoción especificados en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, para cubrir todas aquellas plazas que habiendo quedado vacantes a lo largo del año inmediatamente anterior no hayan sido provistas por libre disposición, o amortizadas durante el mes anterior a la convocatoria del concurso.

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

- Subjefe Superior de Inspección, cuya remuneración se equipara a la de Subjefes Superiores de la escala Administrativa.
- Inspector Especial, cuya remuneración se equipara a la de Jefes de Sección de la escala Administrativa.
- Inspector de Primera, cuya remuneración se equipara a la de Jefe de Negociado de la escala Administrativa.
- Inspector, cuya remuneración se equipara a la de Oficiales de Primera de la escala Administrativa.

2.1.a) Los Inspectores procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de Inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa anterior en las condiciones previstas en la letra b), tendrán la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la escala de Inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 2 de este artículo; es decir, que si cesa en la función de Inspector, adquirirá la categoría de Oficial de Primera; si el cese es como Inspector de Primera, adquirirá la categoría de Jefe de Negociado; si cesa como Inspector Especial, la de Jefe de Sección, y si cesa como Subjefe Superior de Inspección, la de Subjefe Superior.

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

3. Los empleados de la Compañía que tengan la condición de Diplomados de Grado Superior (3 cursos) en cualquier especialidad por la Escuela Profesional del Seguro, una vez transcurrido el periodo de prueba, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Segunda, desde la categoría de Auxiliar.

4. Aquel Subalterno que haya entrado en la Compañía sin el título de BUP y obtenga, mientras esté en activo en la Compañía dicha graduación o la correspondiente a la Escuela del Seguro, ascenderá inmediatamente a la categoría de Auxiliar en la primera vacante que se produzca.

5. La Compañía convocará con regularidad concurso de méritos para que los Auxiliares que lleven más de cuatro años en la citada categoría y, a la vista de los factores de promoción previstos en el Estatuto de los Trabajadores, puedan ascender a la categoría de Oficial Segunda.

6. El personal que preste servicio de Secretaría durante dos años ininterrumpidos a personal de Dirección vinculado con la Compañía por el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ascenderá a la categoría de Oficial Primera.

7. La resolución de los concursos de méritos será pública para los afectados, teniendo cada uno de ellos conocimiento de los factores que hayan influido en la resolución. Dicho concurso tendrá como finalidad acreditar la aptitud y el orden de preferencia para el ascenso.

El anterior sistema de ascensos, como antes se ha especificado, tiene carácter experimental y, en caso de no ser renovado en futuros Convenios, queda derogado y se volverá al anterior sistema vigente hasta el día 31 de diciembre de 1987.

8. Los empleados temporales tendrán los mismos derechos que los empleados de plantilla, excepto los derivados de la naturaleza de la temporalidad de su contrato.

9. Puestos de trabajo de nueva creación.

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

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

a) Desde primero de enero de 1988:

Categoría y antigüedad en la misma	Mensual	Anual (15 veces)
Jefe Superior, más de ocho años	214.700	3.220.500
Jefe Superior, menos de ocho años	198.500	2.977.500
Subjefe Superior, más de ocho años	174.400	2.616.000
Subjefe Superior, menos de ocho años	163.000	2.445.000
Jefe Sección, más de ocho años	137.900	2.068.500
Jefe Sección, menos de ocho años	127.400	1.911.000
Jefe Negociado, más de ocho años	123.700	1.855.500
Jefe Negociado, menos de ocho años	117.900	1.768.500
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, más de ocho años	174.400	2.616.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, menos de ocho años	163.000	2.445.000
Subjefe Superior de Inspección, más de ocho años (1)	174.400	2.616.000
Subjefe Superior de Inspección, menos de ocho años (1)	163.000	2.445.000
Inspector Especial, más de ocho años (1)	137.900	2.068.500
Inspector Especial, menos de ocho años (1)	127.400	1.911.000
Inspector Primera, más de ocho años (1)	123.700	1.855.500
Inspector Primera, menos de ocho años (1)	117.900	1.768.500
Inspector, más de ocho años (1)	111.900	1.678.500
Inspector, menos de ocho años (1)	107.000	1.605.000
Oficial Primera, más de ocho años	111.900	1.678.500
Oficial Primera, menos de ocho años	107.000	1.605.000
Oficial Segunda, más de ocho años	100.500	1.507.500
Oficial Segunda, menos de ocho años	95.500	1.432.500
Auxiliar, más de cuatro años	89.000	1.335.000
Auxiliar, menos de cuatro años	83.200	1.248.000
Auxiliar de menos de dieciocho años de edad	65.800	987.000
Conserje, más de ocho años	108.100	1.621.500
Conserje, menos de ocho años	104.400	1.566.000
Subconserje, más de ocho años	103.100	1.546.500
Subconserje, menos de ocho años	98.600	1.479.000
Cobrador, más de ocho años	102.300	1.534.500
Cobrador, menos de ocho años	92.900	1.393.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, más de ocho años	92.900	1.393.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, más de cuatro años	89.000	1.335.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista, menos de cuatro años	83.200	1.248.000
Botones de dieciséis y diecisiete años de edad	56.300	844.500
Oficial de Oficio, más de ocho años	102.300	1.534.500
Oficial de Oficio, menos de ocho años	94.900	1.423.500
Conductor, más de ocho años	102.300	1.534.500
Conductor, menos de ocho años	94.900	1.423.500
Ayudante de Oficio, más de ocho años	89.000	1.335.000
Ayudante de Oficio, menos de ocho años	89.000	1.335.000
Limpiadora, más de ocho años	75.400	1.131.000
Limpiadora, menos de ocho años	71.800	1.077.000

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

b) Desde primero de enero de 1989: El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, establecerán de común acuerdo la tabla que debe regir para la anualidad 1989 y 1990.

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

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

4. El personal que ejerza funciones de cobros y pagos (empleados de Caja en ventanilla y Cobradores) percibirán por el concepto de

«quebranto de moneda», una asignación mensual de 2.560 pesetas, doce veces al año.

5. El valor de la hora extraordinaria será igual al salario, hora individual, establecido conforme al artículo 39 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, incrementado en el 75 por 100, su cálculo y abono se efectuarán conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 14. *Antigüedad*.—Se respetará la antigüedad que disfrute cada empleado al 31 de diciembre de 1987. Los nuevos devengos por este concepto serán calculados en 1 de enero de cada año a razón del 3 por 100 del sueldo, incrementado en la antigüedad que hubiere devengado el 31 de diciembre anterior.

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

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

Aquellos empleados que obtengan la titulación en una especialidad al término del segundo curso, siguiendo el nuevo Plan de Estudios establecido en la Escuela Profesional de Seguros a partir del curso 1980/1981, tendrán una asignación complementaria del 10 por 100 sobre las bases y con las limitaciones señaladas en el número anterior. La misma asignación corresponderá a los estudios análogos realizados de acuerdo con el citado número 1 del artículo 10.

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

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

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

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

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

Art. 17. *Participación en primas cobradas*.—Dado que el anterior Convenio obligaba a las partes a que sirvan como criterios orientadores de futuras negociaciones aquellos que garanticen que la competitividad de la Compañía no quede menoscabada por el sistema de participación en primas, expresamente se pacta:

1. Ramo de vida:

1.1 Expresamente se pacta que continúe en vigor la participación en primas de la cartera existente a 31 de diciembre de 1987.

1.2 Queda suprimido el régimen de participación en primas en el Ramo de Vida, salvo sobre las pólizas vigentes contratadas antes de 1 de enero de 1988, tal como se especifica en el punto 1.

2. Resto de los ramos:

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

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

a) Los incrementos de cada módulo, anualmente, serán del 50 por 100 para cada uno de ellos, hasta tanto sean sustituidos por un sistema de distribución definitivo.

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

MODULO 1

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales
Jefe Superior Ramo, antigüedad más de ocho años	21.405,25
Jefe Superior Ramo, antigüedad menos de ocho años	19.287,25
Jefe Superior Servicio, antigüedad más de ocho años	20.405,25
Jefe Superior Servicio, antigüedad menos de ocho años	18.287,25
Subjefe Superior, antigüedad más de ocho años	14.697,27
Subjefe Superior, antigüedad menos de ocho años	12.844,02
Jefe Sección, antigüedad más de ocho años	9.562,77
Jefe Sección, antigüedad menos de ocho años	7.974,27
Jefe Negociado, antigüedad más de ocho años	7.974,27
Jefe Negociado, antigüedad menos de ocho años	7.307,10
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad más de ocho años	14.506,82
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior, antigüedad menos de ocho años	12.918,32
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad más de ocho años	14.697,27
Subjefe Superior de Inspección, antigüedad menos de ocho años	12.844,02
Inspector Especial, antigüedad más de ocho años	9.562,77
Inspector Especial, antigüedad menos de ocho años	7.974,27
Inspector Primera, antigüedad más de ocho años	7.974,27
Inspector Primera, antigüedad menos de ocho años	7.307,10
Inspector, antigüedad más de ocho años	7.307,10
Inspector, antigüedad menos de ocho años	6.560,50
Oficial Primera, antigüedad más de ocho años	7.307,10
Oficial Primera, antigüedad menos de ocho años	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Oficial Segunda, antigüedad menos de ocho años	5.422,08
Auxiliar de más de veintitrés años de edad, antigüedad más de cuatro años	5.422,08
Auxiliar de más de veintitrés años de edad, antigüedad menos de cuatro años	4.183,05
Auxiliar de veintiuno a veintitrés años de edad	3.653,55
Auxiliar de dieciocho a veinte años de edad	3.362,33
Auxiliar de menos de dieciocho años de edad	2.276,85
Conserje, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Conserje, antigüedad menos de ocho años	5.422,08
Subconserje, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Subconserje, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Cobrador, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Cobrador, antigüedad menos de ocho años	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de treinta y cuatro años de edad, antigüedad más de ocho años	5.422,08
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de veintiseis años de edad, antigüedad menos de cuatro años	5.019,66
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de veintitrés años de edad	4.405,44
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de veinte a veintitrés años de edad	3.484,11
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de dieciocho y diecinueve años de edad	3.071,10
Botones de dieciséis a diecisiete años de edad	2.043,87
Oficial de Oficio, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Oficial de Oficio, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Conductor, antigüedad más de ocho años	6.560,50
Conductor, antigüedad menos de ocho años	5.220,87
Ayudante de Oficio de más de veintitrés años de edad, antigüedad más de ocho años	5.422,08
Ayudante de Oficio de más de veintitrés años de edad, antigüedad menos de ocho años	4.299,54
Ayudante de Oficio de menos de veintitrés años de edad	3.685,32
Limpiadora, antigüedad más de ocho años	4.310,13
Limpiadora, antigüedad menos de ocho años	3.886,53

MODULO 2

Categoría y antigüedad en la misma	Sueldos mensuales
Jefe Superior Ramo	36.000
Jefe Superior Servicio	36.000
Subjefe Superior	28.250
Jefe Sección	20.500
Jefe Negociado	19.000
Titulados: Actuarios, Abogados y demás Titulados universitarios y de Escuela Técnica Superior	24.500
Subjefe Superior de Inspección	28.250
Inspector Especial	20.500
Inspector Primera	19.000
Inspector	18.000
Oficial de Primera	18.000
Oficial de Segunda	15.500
Auxiliar de más de veintitrés años de edad	13.000
Auxiliar de veintiuno a veintitrés años de edad	11.500
Auxiliar de dieciocho a veinte años de edad	10.000
Auxiliar de menos de dieciocho años de edad	9.500
Conserje	17.000
Subconserje	15.500
Cobrador	15.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de más de veintitrés años de edad	13.500
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de veinte a veintitrés años de edad	12.000
Ordenanza, Vigilante y Ascensorista de dieciocho y diecinueve años de edad	11.000
Botones de dieciséis y diecisiete años de edad	7.000
Oficial de Oficio	15.000
Conductor	15.000
Ayudante de Oficio de más de veintitrés años de edad	13.500
Ayudante de Oficio de menos de veintitrés años de edad	12.500
Limpiadora	10.500

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

Art. 18. *Premios e incentivos*.-1. Al cumplir los empleados, cualquiera que sea su categoría, veinticinco años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 106.500 pesetas.

Al cumplir los empleados en activo, cualesquiera que sea su categoría, cuarenta o cincuenta años de servicios en la Empresa, ésta les abonará un premio de permanencia de 425.900 pesetas y 561.800 pesetas, respectivamente.

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

De treinta a treinta y tres años de servicios: 170.300 pesetas.

De treinta y cuatro a treinta y cinco años de servicios: 234.100 pesetas.

De treinta y seis a treinta y siete años de servicios: 298.000 pesetas.

De treinta y ocho a treinta y nueve años de servicios: 361.800 pesetas.

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

Según lo expuesto, los empleados que se jubilen con más de treinta y nueve años de prestación de servicios, sin haber cumplido los cuarenta años, percibirán de la Empresa un premio de permanencia de 425.900 pesetas.

A los empleados que al jubilarse hubieran prestado más de cuarenta años y menos de cincuenta de servicio en la Compañía, se les abonará un 10 por 100 del premio por cada año o fracción que exceda de cuarenta.

CAPITULO IV

Previsión

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

cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

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

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

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

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

4. En caso de enfermedad habitual no superior a tres días, la Compañía podrá minorar las cantidades que satisfacen al empleado en situación de invalidez laboral transitoria.

El Comité de Empresa, a estos efectos, prestará su colaboración y, conjuntamente, la Dirección de la Compañía y dicho Comité de Empresa establecerán una escala objetiva de deducciones, determinando el concepto de reiteración.

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

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

La cuantía de la pensión por jubilación a percibir por los empleados de la Compañía no será inferior a 940.000 pesetas anuales; a estos efectos se abonará por la Empresa un complemento de la cuantía necesaria para que, junto a la suma de la pensión que perciba el empleado de la Seguridad Social más la compensación económica vitalicia reconocida en Convenio, se alcance la pactada cifra de 940.000 pesetas. El complemento que se concede pretende garantizar una pensión mínima, y, por ello, cualquier modificación en la compensación de la Seguridad Social deberá ser comunicada a la Compañía.

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

4. A los empleados de nuevo ingreso en la Empresa se les aplicará el régimen que esté vigente para el sector en el momento de su jubilación, computándose a dicho efecto la cuantía que corresponda con arreglo al Convenio del Sector, a su categoría profesional y a su antigüedad.

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

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

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

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

Asimismo, la Compañía abonará a las personas o familiares que convivan con el empleado fallecido una ayuda económica de 120.000 pesetas.

7. Los empleados de la Compañía podrán percibir otras ayudas complementarias a través del Fondo Patrimonial a que se hace referencia en la disposición final de este Convenio, en los términos que su Reglamento establezca y acuerde anualmente su Junta Rectora.

8. Jubilaciones anticipadas: La Compañía, de mutuo acuerdo con el interesado, podrá acceder a la solicitud de jubilación de aquellos empleados de la misma que tengan más de sesenta años de edad, en cuyo caso los afectados, desde el momento de su jubilación y hasta que cumplan los sesenta y cinco años, tendrán derecho con cargo a la Seguridad Social y complementariamente a la Compañía, a todos sus emolumentos como si estuvieran en activo, referido a sueldo, antigüedad y ayuda familiar, emolumentos que serán actualizados anualmente con todo aquello que pudiera recoger el Convenio durante el período de tiempo de que se trate, es decir, hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad, excepto en la participación en primas, que cada año será la correspondiente al 50 por 100 a percibir de estar en activo.

La Compañía les abonará durante este período de tiempo la diferencia entre lo que les dé la Seguridad Social y lo que les corresponda de conformidad a lo establecido anteriormente, excepto la partida correspondiente al 50 por 100 de la participación en primas.

A partir de los sesenta y cinco años de edad, a los interesados se les garantizan 16 pagas con antigüedad. Para alcanzar dicha cifra se considerará:

La cantidad que perciben de la Seguridad, la parte de complemento de jubilación que pudiera otorgarles el Fondo Patrimonial de La Unión y el Fénix Español y la diferencia hasta las 16 pagas, si es que existiera, será satisfecha con carácter vitalicio por la Compañía.

9. Invalidez permanente absoluta y gran invalidez: Las personas declaradas oficialmente por la Seguridad Social en situación de invalidez permanente absoluta o invalidez total, tendrán los mismos derechos que el jubilado a los sesenta y cinco años y, el que haya sido declarado en situación de gran invalidez, disfrutará, con cargo al Fondo Patrimonial, de un incremento del 100 por 100 de las ayudas que dicho Fondo pueda concederle.

CAPITULO V

Otros conceptos sociales

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

Al contraer matrimonio: 75.000 pesetas.

Por el nacimiento de cada hijo: 20.000 pesetas.

Art. 22. *Ayuda escolar y universitaria para hijos y huérfanos de empleados*.-1. Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos y huérfanos del personal fijo de plantilla, solteros, menores de veintiseis años de edad, que convivan con aquéllos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará por la Empresa, en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

Becas cursos 1988-1989:

Guadería infantil y Enseñanza Preescolar: 40.000 pesetas.

Enseñanza General Básica: 53.000 pesetas.

Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Primer Grado y asimiladas: 80.000 pesetas.

COU, Formación Profesional de Segundo Grado y asimiladas: 88.000 pesetas.

Enseñanza universitaria y Formación Profesional de Tercer Grado: 90.000 pesetas.

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

Para los cursos 1989/1990 y 1990/1991:

Las dotaciones 1988/1989 y 1990/1991 serán elevadas por aplicación del mismo índice en que se eleve la tabla salarial del artículo 13, punto 1.

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

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

2. En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión creada por el artículo 26 del Convenio, la que, en su caso,

asimilará las enseñanzas referidas a la nueva titulación que puedan percibir las mismas.

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

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

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

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

Podrá solicitar este beneficio todo el personal fijo de plantilla que acredite tres años de servicios en la Empresa, si bien, por el carácter extraordinario o urgente de alguna petición, podrá prescindirse de este requisito. Los empleados temporales se acogerán a este beneficio con adecuación a la modalidad de su contratación.

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

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

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

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

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

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

La Dirección y el Comité estimularán la recíproca información.

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

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

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

CAPITULO VI

Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 27. *Vacaciones.*-1. Todo el personal disfrutará de veintiseis días laborables de vacaciones anuales.

2. El personal tendrá derecho a fraccionar sus vacaciones en cuatro periodos como máximo, si bien uno de ellos no podrá ser inferior a siete días laborables, aunque la Dirección, en el caso de que lo estimara oportuno y justificado, podrá aumentar el número de fraccionamientos.

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

4. Al personal afectado por el Servicio Militar o Prestación Social sustitutoria se le aplicará la misma norma anterior a efectos de prorrateo.

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

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

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

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

d) Matrimonio del empleado, quince días naturales.

e) Alumbramiento de la esposa, dos días hábiles.

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

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

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

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

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

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

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

6. Con carácter excepcional el empleado podrá disponer de un único permiso no retribuido de hasta treinta días de duración, de cada anualidad del Convenio, siempre que las circunstancias de la producción, a juicio discrecional de la Empresa, así lo permitan.

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

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

2. Para solicitar excedencia voluntaria, el solicitante deberá reunir las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

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

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

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

5. El empleado en situación de excedencia deberá solicitar su reincorporación al trabajo mediante carta certificada que dirigirá a la Compañía con un mes, por lo menos, de antelación a la fecha de vencimiento de aquella. La reincorporación solicitada se llevará a efecto

cuando se produzca una vacante en puesto de la misma categoría que la que el empleado ostenta.

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

6. En caso excepcional, el empleado podrá reincorporarse antes de finalizar la excedencia, si la Dirección lo estima oportuno a la vista de las circunstancias concretas en las que el empleado basó su petición de excedencia.

Art. 30. *Derechos de la representación de los trabajadores.*-1. No se incluirán en el cómputo del crédito mensual establecido en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores el tiempo empleado en:

Asistencia a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

2. Se podrá acumular el crédito mensual por los integrantes del Comité de Empresa, hasta el doble de las correspondientes a cada Delegado, con cargo a la representación de cada candidatura o mediante cómputo anual de las horas de que dispone cada Delegado.

DISPOSICION ADICIONAL

El Comité de Empresa y la Dirección, en aplicación de lo dispuesto en este Convenio, revisarán para los años 1989 y 1990, de común acuerdo, las cifras de los artículos 10-3, 13-4, 18-1 y 2, y 21.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Previsiones de promoción.*-Con carácter excepcional, durante el segundo semestre del año en curso, la Compañía convocará un concurso de méritos extraordinario para cobertura y promoción de un número de plazas del orden de 40 y 50, respectivamente, a las categorías de Oficial Segunda y Oficial Primera, concurso de méritos que será resuelto en los términos expuestos en el artículo 12 de este Convenio.

Para las plazas que se convoquen de Oficial Segunda será requisito imprescindible llevar más de cuatro años en la categoría de Auxiliar y, para las de Oficial Primera pertenecer a la categoría de Oficial Segunda. El concurso tendrá como finalidad acreditar la aptitud y el orden de preferencia para el ascenso.

Asimismo, el empleado de la Compañía que a la entrada en vigor del Convenio viniera desempeñando durante más de quince años la categoría de Oficial Primera, podrá solicitar a la Dirección le sea de aplicación el régimen retributivo correspondiente a Jefe de Negociado de menos de ocho años de antigüedad, solicitud que será resuelta por la Compañía teniendo en cuenta los factores de promoción previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El carácter de excepcionalidad de esta medida justifica tenga efecto económico a partir de la entrada en vigor de este Convenio, para este único supuesto.

Si su petición fuera atendida y, en el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio no fuese destinado a una Unidad Orgánica de Jefe de Negociado, continuará devengando dicho régimen retributivo, en concepto personal, a todos los efectos.

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Sin perjuicio de que el presente Convenio compense por sí mismo y en el conjunto de sus cláusulas las renunciadas y esfuerzos de los empleados, en atención al nuevo sistema de participación en primas que se establece para el Ramo de Vida, la Compañía se compromete a las siguientes prestaciones:

a) Realizar una aportación fundacional, por una sola vez, de 300.000.000 de pesetas, para la creación del Fondo Patrimonial de La Unión y el Fénix Español, a través del cual y, en los términos que determine su Junta Rectora, se procurará fomentar la solidaridad entre los empleados de la Compañía.

La aportación fundacional antes referida de 300.000.000 pesetas se efectuará por la Compañía en un plazo no superior a treinta días desde la firma del Convenio.

Una Comisión compuesta por seis miembros, entre los que estarán, un Director, el Director de Personal de la Compañía, el Presidente del Comité de Empresa y tres empleados de la Compañía nombrados, dos por el Comité de Empresa y uno por la Dirección, constituyen la primera Junta Rectora, la cual procederá a la confección de su Reglamento de Régimen Interior e inicio de actividades.

A través de dicho Fondo se efectuarán las prestaciones de mejoras de previsión social y las cantidades compensatorias que señale su Junta Rectora no tendrá el carácter de derecho vinculante de futuro, sino que anualmente serán fijadas en razón de las disponibilidades económicas.

b) A la firma del presente Convenio y, con carácter excepcional, todos los empleados de la Compañía que estuvieran en activo el día de la fecha, percibirán una paga extraordinaria, sin antigüedad.

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

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

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

Tercera. *Comisión especial para el estudio de jubilación, antigüedad, unificación de categorías y edades y actualización de escala del Reglamento de Régimen Interior a efectos de participación en primas en el resto de los Ramos.*

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

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

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

14861 RESOLUCION de 18 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 1988, de una parte por 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, apartado 23, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «PRODUCTOS QUÍMICOS SEVILLANOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA 1988

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, integrada por la representación económica y por la representación social ambas de la Empresa, se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.