

TABLA SALARIAL

Año 1988

Categoría	Salario base	Artículo 48	Complemento	Anteriores Convenios	Total
Subdirector	106.788	16.683	73.430	69.861	266.762
Redactor Jefe	93.715	16.683	28.865	58.483	197.746
Jefe de Sección de Redacción	83.180	16.683	5.233	63.389	168.485
Redactor	69.573	16.683	-	58.849	145.105
Ayudante de primera	61.484	-	-	61.735	123.219
Ayudante preferente	58.253	-	-	59.040	117.293
Ayudante de Redacción	58.253	-	-	53.607	111.860
Titulado Superior	106.788	-	8.054	69.861	184.703
Jefe de Servicio	93.715	-	28.865	58.483	181.063
Jefe de Sección de Administración	69.573	-	5.233	79.121	153.927
Jefe de Negociado	61.484	-	4.632	78.867	144.983
Oficial 1.ª de Administración	58.253	-	-	68.604	126.857
Oficial 2.ª de Administración	58.253	-	-	62.229	120.482
Auxiliar de Administración	58.253	-	-	45.136	103.389
Titulado grado medio	66.616	-	-	77.982	140.598
Técnico no titulado	58.253	-	-	68.812	127.065
Oficial 1.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	56.219	114.472
Oficial 2.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	54.463	112.716
Oficial 3.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	49.867	108.120
Encargado de Almacén	58.253	-	-	59.040	117.293
Conductor	58.253	-	-	62.981	121.234
Agente de Ventas	58.253	-	-	53.607	111.860
Telefonista de 1.ª	58.253	-	-	62.241	120.494
Telefonista de 2.ª	58.253	-	-	45.136	103.389
Jefe de Subalternos	58.253	-	5.233	68.604	132.090
Jefe de Limpiadoras	58.253	-	2.180	44.256	104.689
Conserje	58.253	-	4.479	56.082	118.814
Ordenanza	58.253	-	-	52.873	111.126
Cuartillero	58.253	-	-	52.873	111.126
Limpiadora de tres horas	29.127	-	-	28.429	57.556
Limpiadora	58.253	-	-	42.785	101.038
Guardia Jurado	58.253	-	-	52.873	111.126

15131 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguros Génesis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguros Génesis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1988, de una parte, por el Delegado 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, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS GENESIS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.*-El presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, regula las condiciones económicas, de trabajo y productividad entre la Empresa aseguradora «Génesis, Sociedad Anónima» y todos sus empleados con relación laboral, que presten o presten sus servicios para la Empresa en todo el territorio español.

Se excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal con relación laboral especial de alta dirección.

Delegar en el Director de la Empresa, don Juan Mayo, la notificación de esta modificación a la autoridad laboral para que sea tenida en cuenta en el registro y publicación del Convenio.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*-El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor el día de su firma.

De no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un mes de antelación a su expiración, se entenderá prorrogado por dos años. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se suscriba otro se estará a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*-La Comisión Paritaria y de Interpretación y Vigilancia será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los órganos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
5. Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos o comunicaciones relativas a las competencias anteriores, que sean dirigidas a la Comisión Paritaria, podrán ser remitidas a través de la Dirección de la Empresa, representantes de los trabajadores o Delegados sindicales.

Composición: La Comisión se compondrá de dos miembros por cada una de las partes.

Convocatoria: La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el día y la hora en que deben celebrar la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los miembros previamente convocados, y en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo un voto cada una de las partes.

Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia tendrán carácter vinculante, siempre y cuando se refieran a asuntos de su competencia.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º *Sustitución de la Ordenanza de Seguros.*-Las partes firmantes del presente Convenio, al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan sustituir en su totalidad y absorber mediante el mismo el contenido íntegro de la Ordenanza de Trabajo de Seguros, aprobada por Orden de 14 de marzo de 1970.

Por ello, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio lo establecido en la Ordenanza citada no tendrá aplicación ni carácter de derecho dispositivo para las partes afectadas por este Convenio de Empresa.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*-Las condiciones económicas y de trabajo acordadas mediante el presente Convenio se reconocen por las partes como más beneficiosas en su conjunto y aisladamente consideradas, respecto a las normas convencionales, reglamentarias y contractuales anteriormente vigentes.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos y obligaciones anteriormente vigentes y/o aplicables a las relaciones colectivas o individuales entre «Génesis» y sus empleados, sea por imperativo convencional, reglamentario, contractual o consuetudinario, quedan absorbidas, compensadas y neutralizadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas que se reconocen más beneficiosas, en su conjunto y homogéneamente consideradas, y sólo en este entendimiento las partes prestan su consentimiento.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*-La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa.

El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las Leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La facultad de dirección, organización y control del trabajo va dirigida fundamentalmente al aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y sistemas de trabajo que se estimen más convenientes para la mejor y mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

La Empresa informará a los Delegados de personal o Comité de Empresa, en su caso, de los métodos de organización del trabajo que supongan innovación sobre los existentes. Asimismo garantizará la formación profesional necesaria para la implantación de nuevos sistemas de trabajo.

Art. 8.º *Clasificación profesional.*-Los empleados afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones para las que sean

contratados y desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que a continuación se especifican, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación. Constituye además el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado y cuya contraprestación es el denominado salario de grupo representativo de la retribución personal consolidable de cada empleado afectado por el presente Convenio.

En el contrato de trabajo y nóminas de cada empleado se hará constar el grupo profesional al que pertenece. A mayor abundamiento en relación con lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio, el sistema de clasificación profesional aquí pactado sustituye en su integridad a la Ordenanza de Seguros.

Art. 9.º *Grupos profesionales. Definición y encuadramiento.*—Todos los empleados afectados por el presente Convenio estarán integrados en uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Titulados superiores y asimilados.—Pertenece a este grupo profesional los empleados contratados para desempeñar funciones que exijan estar en posesión de titulación universitaria de grado superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

El desempeño está regulado por procedimientos diversos y sustancialmente diferentes, que requieren la elección cuidadosa del más adecuado, incluyendo nuevas aplicaciones o soluciones a situaciones diferentes.

La supervisión no es directa y el grado de autonomía en el desempeño es amplio.

Grupo II. Titulados de grado medio y asimilados.—Pertenece a este grupo profesional los trabajadores contratados para el desempeño de funciones que requieran estar en posesión de título universitario de grado medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.

El desempeño está regido por normas diversas que requieren la elección de los más adecuados.

La supervisión de su trabajo es por avances y resultados.

Grupo III. Técnicos de Gestión y Administración.—Pertenece a este grupo los empleados que, estando en posesión de conocimientos a nivel de Bachillerato o Formación Profesional, desarrollan funciones de gestión ordinaria de los procesos de la Empresa con un alto grado de destreza, habilidad y eficiencia.

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que por analogía sean asimilables a las siguientes:

Manejo de máquinas de oficina y ordenadores con programas estándar.

Labores de confección de contabilidad, facturación, nóminas y cualquier otra que requieran los procesos comerciales, administrativos y de información de la Empresa.

Manejo de expedientes de seguros en sus fases de contratación, tramitación y gestión de pago de siniestros.

Funciones comerciales de venta de productos estándar, información al público, escrita, personal y telefónica.

Aplicación de tarifas y condiciones contractuales, según normas generales dictadas por la Compañía y ejecución con iniciativa propia de los demás temas habituales para completar pólizas o proposiciones de seguros y sus documentos complementarios en el ámbito del seguro y reaseguro.

Cualesquiera otras análogas a las anteriores.

Grupo IV. Personal de Servicios Generales.—Pertenece a este grupo profesional el personal no especialmente cualificado que realiza funciones auxiliares de oficina, limpieza, portería, vigilancia, transportes de objetos y cualquier otra función análoga que no requiera preparación o especialización.

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que por analogía sean asimilables a las siguientes:

Manejo de máquinas sencillas de impresión y comunicaciones.

Vigilancia, portería y recepción.

Traslado de objetos y servicio de refrigerios al cliente.

Recados y gestiones sencillas fuera de la Empresa.

Cualquier otra de naturaleza análoga.

Conducción de vehículos no pesados.

Art. 10. *Movilidad funcional y formación profesional.*—La Empresa podrá llevar a cabo la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad a distancia superior a 40 kilómetros.

En virtud de lo anterior, la Empresa podrá asignar libremente a los empleados las tareas y puestos de trabajo que estime más convenientes en cada momento, en función de las necesidades de organización de los servicios.

Operarán como límite de dicha facultad los conocimientos necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al empleado.

En el supuesto de que el empleado acredite no poseer los conocimientos necesarios para el desempeño de las tareas que en cada caso se

le encomienden, la Empresa se obliga a dar en horas de trabajo y a su cargo los cursos de formación profesional adecuados para adquirir los conocimientos necesarios a tal efecto. En tales casos, el empleado se obliga a asistir a los cursos citados y prestar el esfuerzo y aprovechamiento adecuados a tal fin.

Será asimismo límite a la movilidad funcional el respeto a los derechos económicos del empleado, excepción hecha de los complementos de puesto de trabajo, dado su carácter no consolidable.

Art. 11. *Sistema salarial.*—Las retribuciones dinerarias del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el salario grupo, la participación en primas y el complemento de puesto de trabajo.

Art. 12. *Salario grupo.*—El concepto de salario grupo, de naturaleza personal, constituye la única contraprestación del empleado por el desempeño de las funciones inherentes al grupo profesional al que pertenezca. Quedan absorbidos y compensados por el mismo los conceptos y cuantías de naturaleza personal, regulados en la Ordenanza y Convenio del sector, incluida la antigüedad, por ser el sistema y cuantía del salario grupo mucho más beneficioso en su conjunto y en términos anuales para todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Sus cuantías brutas en 1988 son las siguientes:

	Salario grupo	
	Anual	Mensual
Grupo I. Titulados superiores o asimilados:		
Experiencia de tres años o más	3.000.000	200.000
Experiencia inferior a tres años	2.000.000	133.333
Grupo II. Titulados grado medio	1.650.000	110.000
Grupo III. Técnicos de Gestión y Administración	1.425.000	95.000
Grupo IV. Personal de Servicios Generales	1.100.000	73.333

El salario grupo expresado mensual y anualmente se percibirá en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias en los meses de julio, octubre y Navidad. La Empresa podrá prorratear el pago en doce mensualidades.

En 1989 el salario grupo experimentará un incremento de un punto superior al IPC Oficial de 1988.

El personal contratado en prácticas percibirá mientras dure el contrato el 80 por 100 del salario grupo al que pertenezca.

Art. 13. *Participación en primas.*—La participación en primas consistirá en el pago anual de tres mensualidades del salario grupo que corresponda a cada empleado según tabla. Su abono se realizará por cuatrimestres vencidos en los meses de abril, agosto y diciembre.

Este sistema de participación en primas sustituye y absorbe al regulado por el artículo 36 de la Ordenanza de Seguros.

Art. 14. *Complemento de puesto de trabajo.*—Se crea en este Convenio un concepto de naturaleza funcional y de carácter no consolidable, que retribuye el desempeño efectivo de aquellos puestos de trabajo que lo tuviesen establecido. El método de valoración del complemento de puesto será el sistema cuyos principios se desarrollan en el artículo siguiente.

La Empresa establecerá qué puestos de trabajo deben ser remunerados con complemento de puesto y su cuantía.

Se abonará en quince mensualidades iguales del mismo modo que el salario grupo y se percibirá exclusivamente durante el tiempo que se desempeñe. La Empresa podrá prorratear su pago en doce mensualidades.

Toda vez que el complemento de puesto no tiene carácter consolidable, cesará el derecho a su percepción desde el momento en que la Empresa acuerde la remoción del empleado del puesto de trabajo que desempeñe.

Si el nuevo puesto a que se es destinado, en aplicación y en los términos de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio, tiene establecido complemento de puesto, se percibirá desde el primer día de su desempeño, y si no lo tuviese, se percibirá exclusivamente el salario grupo.

La descripción de puestos de trabajo, su valoración y las sucesivas adaptaciones de los mismos a las necesidades de organización, será facultad exclusiva de la Empresa. No obstante lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64, 1.3, e), del Estatuto de los Trabajadores, su establecimiento y modificaciones requieren, con carácter previo a su ejecución, informe del Comité de Empresa o Delegados de personal. Dicho informe no tendrá carácter vinculante y deberá ser evacuado en el plazo máximo de veinte días laborables desde su petición fehaciente. La no emisión del informe no será obstaculativa para la implantación por la Empresa.

La Empresa implantará el sistema de valoración y retribución de puestos de trabajo en los seis meses siguientes a la publicación del presente Convenio.

Los puestos de trabajo se adscribirán a grupos profesionales, de manera tal que sólo podrán ser desempeñados por los empleados que pertenezcan al grupo profesional de referencia, y su provisión y remoción será discrecional por parte de la Empresa.

Transitoriamente, hasta la implantación definitiva del sistema de valoración y retribución de puestos de trabajo, la Empresa podrá asignar a aquellos puestos que estime oportunos los complementos de puesto que crea conveniente, los cuales no tendrán tampoco carácter consolidable y se extinguirán cuando se implante el sistema definitivo.

Anualmente, en su caso, se revisará por la Empresa el sistema de valoración de puestos de trabajo y las cuantías de sus complementos.

Se excluye de la percepción del complemento de puesto de trabajo al personal contratado en prácticas, en tanto mantengan tal régimen contractual.

Art. 15. Principios del sistema de valoración de puestos.—El sistema de valoración que se empleará para determinar qué puestos de trabajo han de ser retribuidos con complemento de puesto y su cuantía, considerará los siguientes factores:

Competencia, entendida como conjunto de todo tipo de conocimientos, habilidades y experiencias requeridas para un desempeño aceptable del puesto de trabajo. Este factor incluye los tres siguientes elementos de evaluación: Competencia técnica o especializada, competencia en gerencia o directiva y competencia en interacción humana.

Solución de problemas, entendida como la aportación del ocupante del puesto en términos de razonamiento personal para analizar, evaluar, crear, deducir y extraer conclusiones. Este factor incluye los dos siguientes elementos de evaluación: Marco de referencia y exigencia de los problemas.

Responsabilidad, entendida como la atribución al puesto de sus actuaciones y de los resultados de las mismas. Este factor incluye los tres siguientes elementos: Libertad para actuar y tomar decisiones, impacto del puesto en los resultados finales y magnitud económica del área organizativa en la que se incluye el puesto.

La valoración del puesto se calculará como la suma de las puntuaciones atribuidas a cada uno de los factores.

La Empresa definirá niveles de contenido organizativo que agrupen a puestos de evaluaciones similares.

Anualmente, en su caso, la Empresa establecerá los complementos de puesto que corresponden a cada nivel, dentro de cada grupo profesional. En todo caso, el complemento de puesto de trabajo correspondiente a niveles superiores será mayor que el correspondiente a niveles inferiores dentro del mismo grupo profesional.

La Empresa determinará el nivel organizativo mínimo que deberá tener un puesto de trabajo para ser ocupado por empleados de cada uno de los grupos profesionales, de modo que se salvaguarden las definiciones de grupo profesional del artículo 9.

Aquellos puestos que requieran para su desempeño la mera posesión de los conocimientos específicos en la definición de un grupo profesional y menos de tres años de experiencia, podrán ser excluidos del complemento de puesto de trabajo.

Art. 16. Jornada de trabajo y horario.—La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de mil setecientas horas de trabajo efectivamente realizado, y se desempeñará normalmente de lunes a viernes. Con carácter excepcional, por necesidades del servicio, la Empresa podrá exigir a cada empleado el prestar sus servicios en sábado por la mañana, con un máximo de cuatro sábados al año, de nueve a catorce horas. Lo anterior no será de aplicación para empleados contratados para prestar servicios los fines de semana.

El horario ordinario de actividad de la Empresa será de ocho a diecinueve horas de lunes a viernes.

En dicho período diario se prestarán los servicios en jornada partida, con flexibilidad a la entrada, a la salida y para el disfrute de una hora a hora y media de comida no computable a efectos de trabajo, conforme al sistema siguiente:

Entrada al trabajo: De ocho a diez treinta horas.

Comida del mediodía: De trece treinta a dieciséis horas.

Salida del trabajo: De dieciséis treinta a diecinueve horas.

El tiempo de trabajo diario será de siete treinta horas, debiendo trabajarse en todo caso un mínimo de una hora después de la comida del mediodía.

Como contraprestación a la flexibilidad horaria anteriormente pactada y al único objeto de garantizar la prestación de los servicios, la Empresa, durante el horario ordinario de funcionamiento, podrá implantar sistemas rotativos de horario en aquellos departamentos y centros de trabajo en que fuera preciso, de manera tal que el servicio esté cubierto de ocho a diecinueve horas, de lunes a viernes.

Art. 17. Vacaciones.—Las vacaciones anuales para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio serán de veinticinco días laborables, por año natural, debiendo disfrutarse dentro

del mismo. Para tiempos de prestación de servicios inferiores a un año, se reducirá proporcionalmente la duración de las vacaciones.

El empleado, siempre que lo permitan las necesidades de los servicios, podrá dividir hasta cuatro períodos el disfrute de los veinticinco días hábiles de vacaciones.

El período o períodos de disfrute de las mismas será acordado anualmente entre cada empleado y la Empresa.

Art. 18. Movilidad geográfica.—Se entiende por movilidad geográfica el traslado definitivo de un empleado que requiera cambio de residencia por razones de distancia.

La Empresa, cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas, podrá acordar el traslado a centro de trabajo situado en población distante que exija cambio de residencia, previa autorización de la autoridad laboral en expediente tramitado al efecto. De optar el empleado por el traslado, la Empresa le abonará los gastos de desplazamiento y mudanza. En caso de optar por la extinción del contrato, según autoriza el artículo 40-2 del Estatuto de los Trabajadores, se le abonará la indemnización prevista en el precepto citado.

Art. 19. Ascensos.—Los ascensos en este Convenio Colectivo se entienden referidos a los ascensos de grupo profesional. Se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, titulación, méritos, experiencia del empleado en la Empresa y la capacidad demostrada.

El ascenso de grupo se realizará siempre mediante la realización de pruebas objetivas que valoren las circunstancias expresadas, en las que podrán participar todos los empleados que reúnan los requisitos de titulación y experiencia requeridos.

Art. 20. Período de prueba.—Se establece como duración del período de prueba para los empleados contratados por tiempo indefinido los siguientes:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo III: Tres meses.

Grupo IV: Quince días.

Art. 21. Permisos.—1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos previstos en la normativa de derechos sindicales.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la Empresa.

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

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

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

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

Art. 22. Incapacidad laboral transitoria.—En la primera baja anual por enfermedad la Empresa abonará a cada empleado la diferencia entre el subsidio de la Seguridad Social y el salario que le correspondería percibir de estar trabajando normalmente. En la segunda y sucesivas, que en su caso acontezcan, abonará tal diferencia a partir del tercer día de baja.

En el supuesto de baja por accidente de trabajo se completará el salario en todo caso.

Las cantidades que, en su caso, correspondiesen a los descuentos citados se destinarán a un fondo para actividades culturales o sociales, administrado por el Comité de Empresa o Delegados de personal.

Art. 23. Seguro de Vida.—La Empresa se obliga a concertar a favor de sus empleados un Seguro de Vida con las siguientes coberturas:

Fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, cualquiera que sea la causa que lo produzca: Una anualidad de salario grupo.

Fallecimiento por accidente: Dos anualidades de salario grupo.

Estas coberturas no son acumulables.

Art. 24. *Jubilación.*—Se acuerda la jubilación de todo el personal afectado por el presente Convenio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Como compensación por jubilación, la Empresa abonará al empleado por una sola vez en el momento de la jubilación la cantidad equivalente a una mensualidad de salario grupo por cada tres años de servicios efectivamente prestados.

Art. 25. *Desplazamientos.*—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes.

Cuando la Empresa se haga cargo directamente del alojamiento y la manutención no procederá el abono de dietas.

Art. 26. *Dietas por desplazamiento.*—Cuando, por razones de trabajo, el empleado deba realizar desplazamientos o viajes a localidad distinta a su zona de trabajo habitual percibirá las siguientes dietas:

Dieta completa: 8.000 pesetas diarias para alojamiento y manutención.

Media dieta: 2.000 pesetas.

Los gastos de transporte y locomoción se abonarán por la Empresa. Si el empleado utiliza vehículo propio, le serán abonadas 25 pesetas por kilómetro.

Art. 27. *Excedencias.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 29. *Faltas y sanciones.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a la regulación dada en la Ordenanza de Seguros, único aspecto de la misma no sustituido por el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto, serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

15132 *RESOLUCION de 25 de mayo de 1988, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales.*

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía un Convenio-Programa de colaboración para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Automática, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 25 de mayo de 1988.—El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales

En Madrid, a cinco de mayo de mil novecientos ochenta y ocho.

REUNIDOS:

De una parte, excelentísimo señor don Manuel Chaves González, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y, de otra, el excelentísimo señor don Eduardo Rejon Gieb, Consejero de Salud y Servicios Sociales de la Junta de Andalucía.

INTERVIENEN:

ambas partes, en el ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, reconociéndose recíprocamente capacidad de contratar y obligándose en los términos de este documento.

MANIFIESTAN

Que la finalidad del presente Convenio-Programa es lograr la colaboración entre la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma de Andalucía para financiar conjuntamente una red de atención de servicios sociales municipales que permita garantizar unas prestaciones básicas a los ciudadanos en situación de necesidad.

Que con el presente Convenio, la Junta de Andalucía en uso de las competencias a que se refieren los artículos 13, puntos 22 y 25, y 20, punto 2, a) y b), de la Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, que aprueba el Estatuto de Autonomía; Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales, pretende mejorar la red de servicios sociales generales en el ámbito de la Comunidad.

Que, sin perjuicio de las competencias que a cada una de las partes le corresponden en esta materia, ambas consideran necesario reforzar el papel de las Corporaciones Locales en cuanto a la prestación de servicios sociales se refiere, ya que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, son éstas las competentes en esta prestación, destacando el carácter obligatorio y exigible de tal competencia para los municipios con población superior a 20.000 habitantes, de acuerdo con los artículos 26.1, c), y 18.1, g), del citado texto legal.

Que con el presente Convenio el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social da un paso más en el desarrollo de su plan de acción en el área de la Secretaría General para la Seguridad Social (1987/90) que, entre otras medidas, contempla la «Promoción de un sistema de servicios sociales que garantice unas prestaciones básicas para todos los ciudadanos en situación de necesidad».

Que el procurar este apoyo, a través de mecanismos de concertación, hace posible evitar las superposiciones en la actuación administrativa y generar una red de atención en la que las responsabilidades de cada nivel de la Administración sean complementarias de las otras. Con ello se actúa en el marco de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley de Bases de Régimen Local, ya citada, que establece que «La cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, se desarrollará mediante los convenios administrativos que suscriban».

Que la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales para 1988, incluye créditos adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social—Dirección General de Acción Social— que aparecen consignados con la clasificación orgánico-económica 19.12.313B.451 «A Comunidades Autónomas para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales mediante Convenios-Programa».

Que la Comunidad Autónoma de Andalucía dispone, asimismo, de dotaciones presupuestarias para similares fines.

Que con la puesta en marcha de este plan concertado de prestaciones básicas de servicios sociales se pretende, finalmente, alcanzar de forma progresiva la cobertura territorial del nivel básico de prestaciones de servicios sociales indicado, en municipios o Entes locales que aún no hayan puesto en funcionamiento tales servicios, o en aquellos que lo han hecho de una manera insuficiente, y de acuerdo con la planificación de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A tales fines, suscriben el presente Convenio, que articulan a tenor de las siguientes cláusulas:

Primera. Objeto del Convenio.—Constituye el objeto del presente Convenio la articulación de la cooperación a desarrollar entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales de su territorio.

Segunda. Prestaciones básicas de servicios sociales.—A efectos de este Convenio, se considerarán prestaciones básicas de servicios sociales las de información y orientación, ayuda a domicilio, prevención e inserción y alojamiento y convivencia, entendiéndose que con ello no se contraviene lo regulado en la legislación propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La información y orientación irán dirigidas a individuos, grupos e instituciones sobre los derechos que pudieran corresponderles y los recursos sociales existentes, así como asesoramiento especializado sobre problemas sociales y su canalización, cuando sea necesario, a los demás servicios sociales existentes.

La prevención e inserción social se refiere a intervenciones realizadas por equipos profesionales, dirigidas a personas y colectivos en situaciones de riesgo o marginación social, con el objeto de prevenir marginaciones sociales y, en su caso, lograr la reinserción familiar y social.

La ayuda a domicilio tiene como objetivo la prestación de una serie de atenciones a los individuos y/o familias en su domicilio, cuando se hallen en situaciones en las que no es posible la realización de sus actividades habituales, o en situaciones de conflicto psico-familiar para alguno de sus miembros.

Finalmente, la prestación de alojamiento y convivencia supone una alternativa para las personas que carecen de ambiente familiar adecuado.