

PUESTO DE TRABAJO	GRADO RETRIBUTIVO BASE	GRADO HASTA EL QUE SE ACCEDIÓ POR EL COMPLEMENTO DE DESTINO
Asesor Jurídico Dirección General	XI	XII
Asesor Jurídico Coordinador Dirección General	XI	XII
Asesor Financiero Dirección General	XI	XII
Asesor RR. HH. y Organización Coordinador Dirección General	XI	XII
Asesor RR. HH. y Organización Dirección General	XI	XII
Ingeniero Coordinador de Obras Dirección General	XI	XII
Asesor Arquitecto Dirección General	XI	XII
Asesor Oftalmológico Dirección General	XI	XII
Asesor Médico Dirección General	XI	XII
Asesor en Gestión Presupuestaria	XI	XII
Bandos Intermedios	(ver tabla corresp.)	(ver tabla corresp.)

ANEXO Nº 8

COMPLEMENTO SALARIAL DE RESIDENCIA DURANTE 1989

PERSONAL CON JORNADA ORDINARIA

PUESTO DE TRABAJO ENCUADRADO EN EL GRADO	BALEARES	GRAN CANARIA Y TENERIFE	RESTANTES ISLAS CANARIAS, CEUTA Y MELILLA
I	15.008	30.015	75.038 + 75% s/compl. pers. antigüedad
II	15.966	31.932	79.830 + 75% s/compl. pers. antigüedad
III	17.289	34.578	86.445 + 75% s/compl. pers. antigüedad
IV	19.013	38.025	95.063 + 75% s/compl. pers. antigüedad
V	20.727	41.454	103.635 + 75% s/compl. pers. antigüedad
VI	22.824	45.648	114.120 + 75% s/compl. pers. antigüedad
VII	25.682	51.363	128.408 + 75% s/compl. pers. antigüedad
VIII	29.115	58.230	145.575 + 75% s/compl. pers. antigüedad
IX	33.017	66.033	165.083 + 75% s/compl. pers. antigüedad
X	37.409	74.817	187.043 + 75% s/compl. pers. antigüedad
XI	42.080	84.159	210.398 + 75% s/compl. pers. antigüedad

17807 RESOLUCION de 26 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 26 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA MAPFRE, MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo. Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1989.

Art. 4.º *Vigencia*.—La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1990, a excepción de los artículos de contenido económico y de lo previsto en la disposición transitoria segunda.

Para 1990 las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre la tabla salarial y los artículos de contenido económico mencionados, sin embargo será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes.

con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º Compensación y absorción de mejoras.—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de sus facultades, no aceptara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Art. 7.º Capacidad organizativa.—La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º Comisión mixta.—Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente convenio se crea una Comisión mixta, que estará formada por tres representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión mixta entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisión mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones de la Comisión mixta, cuando las haya.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 9.º Tiempo de trabajo.—Se establece un horario de 1.750 horas anuales para el personal administrativo de la organización territorial y oficinas centrales y de 1.757 para el personal de los Centros hospitalarios de Majadahonda, Vigo y Barcelona. Para estos últimos se garantiza un horario de 1.750 horas para 1990; en todo caso, la equiparación con el horario que pudiera corresponder a los primeros se producirá en un máximo de cuatro años.

La jornada anual para 1990 será la que se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros.

El horario pactado deberá comprender una jornada mínima continua de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y guardias los sábados para el personal administrativo, con respecto del cómputo anual. En aquellos Centros en los que no se vinieran realizando estas guardias, continuarán con la distribución del horario en la forma acostumbrada en cada centro, salvo acuerdo en contrario.

La aplicación práctica de dichas horas al calendario de 1989 se efectuará en la forma propuesta por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con horarios diferentes a los anteriormente indicados, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a las aquí estipuladas, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 44,91 por su jornada semanal.

Art. 10. Horas estructurales.—Se considerarán horas estructurales las que deban realizarse por sustitución de empleados con trabajos a turnos, en Centros hospitalarios, Clínicas y Centro de cálculo de la Empresa, siempre que ésta no haya tenido conocimiento de la ausencia del titular con un mínimo de veinticuatro horas de antelación a la fecha de ocurrencia y aquellas otras que fueran necesarias por causa de fuerza mayor (averías en instalaciones, accidentes, siniestros, urgencias quirúrgicas, etc.).

El trabajador podrá optar libremente por cobrarlas o sustituirlas por días libres, aunque en este último supuesto será preciso el acuerdo previo con la Empresa para garantizar la sustitución, siempre que no se generen horas extraordinarias.

Art. 11. Retribución de horas extraordinarias.—El cálculo del valor de la hora extraordinaria se efectuará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Bruto anual}}{\text{Horas año}} \times 1,75$$

Art. 12. Retribución del trabajo en horas extraordinarias nocturnas.—Se establece un incremento del 25 por 100 del valor de las horas extraordinarias no estructurales, realizadas entre las veintidós y seis horas, para el personal con horario diurno.

Art. 13. Control de entradas y salidas.—Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su caso, firmar en la hoja existente al mismo efecto, a la entrada y salida del trabajo.

Art. 14. Vacaciones.—Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones, que podrá fraccionar hasta en tres períodos, previo acuerdo con la Empresa y siempre que se cumpla el horario anual de Convenio.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por veintidós días laborables, en idénticas condiciones que en el supuesto anterior.

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

- Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días.
- Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, cuatro días.
- Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, seis días.

Para estos empleados mayores de sesenta años los días de vacaciones adicionales se deducirán de su jornada anual de Convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año 1989.

Art. 15. Permisos.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuando se produzcan los motivos que se enumeran y por el tiempo siguiente:

a) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, tres días naturales si residen en la misma población y cinco días si el suceso se produjera en población distinta. Agotado este plazo, hasta un máximo de un mes, sin derecho a retribución por este período.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y con motivo de enfermedad grave de los familiares citados, se podrá solicitar permiso sin derecho a retribución, de forma discontinua, dentro de un período de seis meses.

b) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.

c) Por nacimiento de hijo del empleado varón, dos días laborables, ampliables a cuatro si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

En caso de complicación grave del parto se estará a lo previsto en el apartado a) de este artículo.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado, un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

f) Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

Para exámenes distintos a los anteriormente citados, los permisos serán no retribuidos.

g) Todos los empleados podrán solicitar permiso por un plazo no superior a seis meses para resolver asuntos propios, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La Empresa podrá concederlos siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes representantes de los trabajadores.

Dicho permiso no dará derecho a remuneración alguna, siendo precisa una antigüedad de, al menos, un año en la Empresa. No se podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

h) Los empleados pueden solicitar permiso por algunas horas o algún día aislado para atender asuntos propios, sin deducción de haberes, hasta un máximo de catorce horas anuales; en el exceso sobre ellas se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros.

El número máximo de horas de permiso para el personal con horario anual inferior, será proporcional a su propio horario en relación al pactado en Convenio.

i) Por el tiempo necesario e indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge, hijos o familiares impedidos, sin derecho a retribución.

j) 1. En los casos de asistencia a cursos (de interés profesional relacionados con su actividad en la Empresa y previo acuerdo con ésta), cuyos gastos de asistencia corran a cargo del empleado, la Empresa no efectuará descuento alguno por los días utilizados.

2. En el supuesto de que los cursos, aun respondiendo a interés profesional de acuerdo con la actividad desarrollada en la Empresa, sean realizados por decisión unilateral del empleado, el permiso será recuperable o no retribuido, con un máximo de treinta días, que podrán ser divididos en dos periodos dentro de un mismo ejercicio.

k) 1. Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho periodo podrá ser acumulado en días laborables. La trabajadora, por su voluntad, no podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe 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.

Art. 16. *Ausencias*.—Las ausencias no justificadas al trabajo, con independencia de la sanción de que pudieran ser objeto, no darán derecho a la percepción de remuneración alguna por el tiempo que se hubieran producido.

Art. 17. *Excedencias*.—1. Los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la Empresa y que no tengan contrato de duración determinada, pueden solicitar una excedencia cuya duración no será inferior a un año ni superior a cinco, siempre que la causa de la misma no sea el trabajo o dedicación a otra Mutua Patronal.

El periodo de excedencia no se computará a efectos de años de antigüedad ni ningún otro derecho. Para obtener la excedencia, el empleado deberá comunicar su decisión por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que vaya a tomar efecto. Igualmente será preciso el preaviso de un mes para la reincorporación al trabajo. El empleado que haya solicitado una excedencia no podrá solicitar una nueva hasta que transcurran, como mínimo, tres años desde su reincorporación, una vez finalizada la excedencia.

Durante el periodo que dure la excedencia, la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo Centro de trabajo, salvo para las categorías superiores a Oficial primera administrativo, considerando como tales aquellas que tengan asignado un sueldo mínimo de Convenio superior.

2. *Excedencias por maternidad*.—A este respecto se estará a lo establecido en el artículo primero de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, en relación con el número 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que la referencia que dicha Ley hace a las normas que regulan la excedencia voluntaria, debe considerarse hecha a la que este Convenio hace en el apartado anterior.

Art. 18. *Vacantes y puestos de nueva creación*. 1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente provincia lo comunicarán por escrito al Departamento de Personal. La Empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

De este sistema quedan excluidas las vacantes y puestos de nueva creación cuya provisión se realiza por el sistema de concurso-oposición, de acuerdo a las normas contenidas en el anexo 2.

2. Al comienzo de cada año, la Empresa hará pública la oferta de los previsibles puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a promoción y contratación exterior, se comunicarán a los empleados de los Centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

La convocatoria se publicará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la Empresa valorará, previo informe de los representantes de los trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes.

Art. 19. *Formación profesional*.—La Empresa dedicará una especial atención a la capacitación profesional de sus empleados, procurando su extensión a la totalidad. A tal efecto y previo informe de los representantes de los trabajadores, sobre el programa anual de formación, la Empresa promoverá y organizará, en función de las necesidades, cursos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo y cuando se considere conveniente, podrá ampliarse la labor formativa en el extranjero.

En aquellos cursos organizados por la Empresa fuera de las horas de trabajo, a los que por decisión propia asista el trabajador, se expedirá el correspondiente certificado acreditativo.

Art. 20. *Salud laboral*.—La Empresa designará los Vigilantes de Seguridad y potenciará la constitución de los Comités de Seguridad e Higiene, conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Vigilantes de Seguridad y miembros del Comité de Seguridad tendrán derecho al tiempo necesario para poder llevar a cabo las funciones previstas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene y en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa evitará que los trabajadores permanezcan ininterrumpidamente en la visualización de pantallas informáticas, propiciando su alternancia con otros cometidos dentro de su departamento.

A todas aquellas trabajadoras en estado de gestación que, por prescripción facultativa, requieran un cambio de puesto de trabajo carente de riesgo, la Empresa se lo concederá mientras dure su embarazo, sin pérdida, por parte de la trabajadora, de ningún derecho y manteniendo un puesto en el mismo centro de trabajo.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 21. *Incremento individual*.—Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del 7 por 100 sobre la retribución bruta del año 1988 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 8 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificarán ante la Comisión mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que corresponden a sueldo base, antigüedad y complemento salarial pactado.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros en 1989, siendo expresamente aplicable a estos conceptos lo previsto en el artículo 5.º del presente Convenio.

Art. 22. *Revisión salarial*.—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1989 un porcentaje superior al 6 por 100, respecto a la cifra que resultó de dicho IPC a 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial del sueldo mínimo de Convenio, en el exceso sobre la indicada cifra. Igualmente, la Empresa garantizará que todos los empleados incrementarán su retribución bruta total (columna 15 del presupuesto de haberes), respecto a la percibida en 1988, por igual horario anual, al menos, en un punto sobre el IPC resultante al 31 de diciembre de 1989.

Art. 23. *Sueldo mínimo de Convenio*.—Se establece el sueldo mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada categoría y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base fijado en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros, vigente en cada momento y el complemento salarial que resulte, por diferencia, entre el sueldo base y el Mínimo de Convenio.

Las indicadas retribuciones mínimas sólo serán de aplicación a aquellos empleados que tengan derecho a la percepción de pagas de beneficios por razón de su antigüedad en la Empresa.

Aquellos empleados de nuevo ingreso o quienes no hubieran devengado derecho a pagas de beneficios, percibirán la retribución mínima que se establece en el cuadro anexo, con exclusión de la cuantía que corresponde a las pagas de beneficios.

Al Jefe de la Asesoría Jurídica y a los Letrados, les será de aplicación lo establecido en el artículo 3.º de la Orden de 15 de octubre de 1975.

Las cantidades indicadas serán aplicables, exclusivamente, al personal con horario de 1.750 y 1.757 horas anuales; al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a su horario.

Además de los pluses especificados en este Convenio, únicamente se mantendrán vigentes el de compensación, traslado a los empleados a quienes les corresponda y el especial. No obstante, la columna de complemento voluntario para los Inspectores, no será inferior a lo que hubiera correspondido como Plus de Inspección, según el que, en cada momento, se fije en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros.

Art. 24. *Plus de puntualidad, asistencia y permanencia*.—Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

La cuantía de este plus se fija en 295 pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. Existirá derecho al plus en los siguientes casos: Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos y cuando, excepcionalmente, se doble un turno.

Los empleados con horario anual inferior a los máximos anteriormente establecidos, percibirán este plus en cuantía proporcional a su propio horario, en relación al pactado en este Convenio.

Art. 25. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad*.—Los Oficiales Segunda, Auxiliares Administrativos y Ordenanzas

con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por 100 del sueldo base de la inmediata superior.

Las mismas condiciones regirán para la asimilación de los Oficiales de Oficio a Oficiales Primera, Auxiliares de Clínica y Mozos Sanitarios a la categoría de Oficial Segunda; del Personal de Lavandería, Costura y Plancha, Ayudantes de Cocina, Comedor y Cafetería, Jardineros y Ayudantes de Oficio y Personal de Limpieza, para la asimilación a la categoría de Oficial de Oficio, y para los Vigilantes en la asimilación a la categoría de Conserje.

La diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

Para la asimilación económica por antigüedad, el tiempo se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva señalada en los apartados anteriores. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros (Orden de 14 de mayo de 1970).

Art. 26. *Sustitución de empleados.*—El empleado que sustituya a otro que ocupe un puesto de categoría superior a la suya, tendrá derecho una vez pasado el primer mes de sustitución, y mientras dure ésta, a percibir el sueldo de la categoría superior cuyos trabajos desempeña.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Participación en primas.*—La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, se fija en el 0,25 por 100 de la recaudación neta del ejercicio 1988.

El mínimo a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1988, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1988 o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Art. 28. *Servicio militar.*—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros (Orden de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto en un 20 por 100 por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar o al civil sustitutorio, con límite máximo de su retribución salarial en activo.

Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo compatible con las obligaciones militares, o las propias del servicio civil sustitutorio en la plaza donde esté destinado. En tal caso percibirá la parte proporcional de su retribución salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del 100 por 100.

CAPITULO IV

Prestaciones complementarias (sociales y de previsión)

Art. 29. *Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.*—Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa de 92.000 pesetas brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 20.000 pesetas brutas en un solo pago.

Art. 30. *Seguro de vida.*—La Empresa otorga a su exclusivo cargo para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por un capital de 1.700.000 pesetas, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, y exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

Art. 31. *Seguro de responsabilidad civil.*—Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

Art. 32. *Subvenciones por estudios de empleados.*—Se aplicarán para gastos de matriculas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización, para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos: El primero, equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año, y el resto en el segundo trimestre del año siguiente. Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de COU inclusive o similares. 23.500 pesetas anuales.
Estudios universitarios o similares. 36.600 pesetas anuales.

En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado, previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares disminuidos percibirán la cantidad de 100.000 pesetas brutas anuales.

Estas cantidades y las previstas en el artículo 33 serán proporcionales para los empleados con horario anual inferior a los máximos establecidos. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Art. 33. *Nupcialidad y natalidad.*—Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 21.000 pesetas brutas.

Por nacimiento de cada hijo. 11.000 pesetas brutas.

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios a la Entidad, el derecho a la asignación solamente podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

Art. 34. *Revisión sanitaria.*—1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la Empresa, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la asistencia ambulatoria en similares condiciones y a la asistencia hospitalaria en casos de urgencia.

Art. 35. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o accidente del empleado, la Empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que reciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo que hubiera percibido de estar en activo.

Art. 36. *Jubilación.*—A este respecto se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros.

Al empleado que solicite la jubilación con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa le abonará una mensualidad bruta ordinaria por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez, alcanzable a los treinta años de servicio.

Lo antedicho será de aplicación para todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, para los que además se establece la siguiente escala de percepciones, en función de la edad de jubilación:

A los sesenta años: 2.250.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 1.600.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 900.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 350.000 pesetas.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2795/1981, de 19 de octubre, o disposiciones posteriores que los complementen o modifiquen.

Art. 37. *Fondo de pensiones.*—La Empresa abonará el 50 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que concierne cada empleado con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un máximo de 20.000 pesetas de cuota anual. Dado que esta aportación va destinada a mejorar la prestación de jubilación de la Seguridad Social, siempre que ésta ocurra estando el empleado al servicio de la Empresa, si cesara en la misma por cualquier causa antes de la fecha de jubilación, revertirá a la Empresa el importe total de las aportaciones realizadas por ésta.

Art. 38. *Abonos especiales a personal jubilado o inválido.*—La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 30.000 pesetas el 27 de junio, y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

Art. 39. *Abono especial por fallecimiento.*—Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 1.53.000 pesetas o 490.000 pesetas, respectivamente.

Art. 40. *Fondo de ayuda a empleados.*—La Empresa aportará al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1988, y una aportación complementaria de 3.000.000 de pesetas anuales por cada año de vigencia del Convenio.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros.

CAPITULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 41. *Premios e incentivos.*—La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en

... su sueldo anual; igualmente establecerá tales para premiar estas circunstancias. Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves, así como aquellas otras que, por su naturaleza, pudieran equipararse a aquellas. Las sanciones por las faltas cometidas serán las siguientes:

Por falta leve:
 Amonestación verbal.
 Amonestación escrita.

Por falta grave:
 Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.
 Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a tres meses.

Por falta muy grave:
 Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.
 Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.
 Despido.

Art. 44. Normas y consecuencias de los retrasos.—Todos los retrasos representarán la pérdida del premio diario de puntualidad y además:

a) Retrasos diarios de uno a diez minutos ambos inclusive:
 Consecuencias económicas:
 Cuando estos retrasos en conjunto supongan más de sesenta minutos, el exceso se deducirá como tiempo no trabajado, es decir, este tiempo no dará lugar a percepción de haberes.

Consecuencias sancionadoras:
 Cuando los retrasos alcancen o superen los sesenta minutos en cómputo mensual tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita.

b) Retrasos diarios superiores a los diez minutos:
 1. Para la generalidad de los empleados:
 Consecuencias económicas:
 Estos retrasos, cualquiera que sea el número, en lo que exceda en cómputo mensual de treinta minutos, se deducirán como tiempo no trabajado. Si el número de retrasos fuera superior a tres, la deducción como tiempo no trabajado se realizará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:
 De tres a siete retrasos tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita, y de producirse reiteración (dos veces en tres meses consecutivos), ésta tendrá la consideración de falta grave.

De ocho a doce retrasos tendrán la consideración de falta grave, su reiteración (dos o más sanciones en el plazo de seis meses), falta muy grave.

Más de doce retrasos tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para empleados cuyo domicilio habitual diste del Centro de trabajo más de 20 kilómetros:
 Consecuencias económicas:
 Igual que en el caso anterior, pero en lo que exceda en cómputo mensual de sesenta minutos y a partir de ese límite, si el número de retrasos fuera superior a cinco, la deducción como tiempo no trabajado se aplicará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:
 De cinco a siete retrasos, falta leve, y la reiteración, grave.
 De ocho a 12, falta grave, y la reiteración, muy grave.
 Más de 12, falta muy grave.

c) Retrasos diarios superiores a una hora e inferior a tres:
 1. Para la generalidad de los empleados:
 Consecuencias económicas:
 Estos retrasos darán siempre lugar a la deducción del tiempo de retraso como no trabajado.

Consecuencias sancionadoras:
 De tres a seis retrasos tendrán la consideración de falta muy grave, y la reiteración (una o dos veces en seis meses), de falta muy grave.
 Más de seis retrasos tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para los empleados cuyo Centro de trabajo diste más de 20 kilómetros del domicilio habitual:

Consecuencias económicas:
 Igual que para la generalidad de los empleados, pero a partir del segundo retraso.

Consecuencias sancionadoras:
 Igual que en el supuesto de la generalidad de los empleados, pero con los siguientes tramos:

De cinco a ocho retrasos, falta grave, y la reiteración, muy grave.
 Más de ocho retrasos, falta muy grave.

d) Incorporación al trabajo después de transcurridas tres horas desde el inicio de la jornada:

No se considerará retraso, sino falta sancionable con arreglo a lo previsto en este Convenio.

CAPITULO VI

Otras condiciones

Art. 45. Gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.—Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 28 pesetas, si la Empresa le abona el importe del seguro de dicho vehículo, y de 31 pesetas, si no se le abona. Dicha cantidad será revisada cuando se produzca un incremento en el precio de los automóviles, o bien en el precio de la gasolina.

La Empresa abonará todos los gastos superiores a 200 pesetas que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada que pudieran producirse, se abonará, además, una dieta de 750 pesetas, si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo, y de 375 pesetas por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso, estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el Centro de trabajo al que el empleado figure adscrito, o en aquellos otros en que la distancia al punto de destino sea superior a 100 kilómetros.

Art. 46. Organos de representación de los empleados.—Serán los Delegados de Personal, Comités de Centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

Comités de Centros de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

- a) Si la plantilla del Centro de trabajo consta de seis a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de Centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el Centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros, si tiene de 101 a 250 empleados, y con 13 si tiene de 250 a 500.

En los Centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Provincial a que pertenezca el Centro de trabajo, y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la subcentral a que esté adscrito o, en su defecto, de la provincia limitrofe.

Comité Intercentros: Estará formado por un total de 13 miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Centros de trabajo que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes Centros de trabajo.

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

Art. 47. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.—1. Delegados de Personal y Comités de Centro de trabajo:

- a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.
- b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves que no sean de puntualidad.
- c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «Asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de Centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin, si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso, dispondrán para su utilización exclusiva de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de Centro de trabajo de hasta 250 empleados, de un tiempo máximo de veinte horas mensuales, y de 251 a 500, de un tiempo máximo de treinta horas. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre las reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la Entidad.

La Empresa deberá informar de ello al Comité de Centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros. Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la Empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes Centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los representantes de la Empresa, al menos, una reunión anual, para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa. Los permisos no excederán de cinco días laborables, que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos periodos; si fueran precisas más jornadas para este fin, se deberá contar con la expresa autorización de la Empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborar la relación de materias objeto de negociación colectiva y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el representante de los trabajadores en la Junta Directiva.

c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

d) Redactar, conjuntamente con la representación de la Empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.

e) Plantear conflicto colectivo.

3. Secciones Sindicales. Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical; entendiéndose la referencia que ésta hace a Centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, como hecha a Centros de trabajo con más de 175 empleados.

Art. 48. Comisión Negociadora. Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la Empresa.

Art. 49. Asamblea de empleados.-1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de Centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del Centro de trabajo o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del Centro de trabajo en que se vaya a celebrar la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando, por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Art. 50. Coordinación normativa.-Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicación, en lo no previsto, la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970, y el Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente para las Empresas de Seguros, así como, en su caso, las disposiciones legales de derecho necesario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-No obstante lo indicado en el artículo 46 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, en todo caso, un número mínimo de tres y un máximo de cinco representantes de los trabajadores independientes no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

Segunda.-La clasificación de categorías por niveles, la descripción de trabajos por categorías y el sistema de promoción y ascensos en la escala administrativa que se adjuntan como anexo 2 al presente Convenio únicamente serán de aplicación desde la fecha de efecto de este Convenio hasta el 31 de diciembre de 1989, salvo pacto expreso de continuidad.

ANEXO 1

Tablas de sueldo mínimo Convenio

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
Nivel 1				
Jefe Superior A:				
Directivos Central	1.904.925	239.614	555.641	2.700.000
Nivel 2				
Jefe Superior B:				
Gerentes de Subcentral	1.904.925	239.614	465.461	2.610.000
Nivel 3				
Jefe Superior C:				
Jefes Area ámbito nacional:				
Jefe Servicio Médico Nacional	1.553.115	195.360	771.525	2.520.000
Jefe Formación	1.433.295	180.288	906.417	2.520.000
Jefe Asistencia Social	1.433.295	180.288	906.417	2.520.000
Jefe Informática	1.566.105	196.994	756.901	2.520.000
Jefe Sección Administrativo A. (Director provincial)	1.433.295	180.288	906.417	2.520.000
Nivel 4				
Jefe Servicio Médico Provincial	1.553.115	195.360	681.525	2.430.000
Jefe Sección Médico	1.553.115	195.360	681.525	2.430.000
Nivel 5				
Jefe Sección Administrativo B.	1.433.295	180.288	636.417	2.250.000
Jefe Negociado A.	1.314.720	165.374	769.906	2.250.000

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
Jefe de Técnicos de Prevención	1.314.720	165.374	769.906	2.250.000
Jefe de Área Informática	1.566.105	196.994	486.901	2.250.000
<i>Nivel 6</i>				
Jefe Sección Administrativo C.	1.433.295	180.288	518.417	2.132.000
Médico adjunto y Especialista	1.553.115	195.360	383.525	2.132.000
<i>Nivel 7</i>				
Médico	1.553.115	195.360	321.525	2.070.000
Psicólogo	1.553.115	195.360	321.525	2.070.000
Farmacéutico	1.553.115	195.360	321.525	2.070.000
Analista Informático	1.452.210	182.668	435.122	2.070.000
<i>Nivel 8</i>				
Jefe Negociado B.	1.314.720	165.374	409.906	1.890.000
Jefe de Área ámbito local:				
Jefe Enfermería	1.314.720	165.374	409.906	1.890.000
Jefe Cocina	1.213.350	152.622	524.028	1.890.000
Jefe Fisioterapia	1.314.720	165.374	409.906	1.890.000
Analista-Programador	1.338.300	168.340	383.360	1.890.000
Operador consola CPD	1.244.355	156.522	489.123	1.890.000
<i>Nivel 9</i>				
Jefe Negociado C.	1.314.720	165.374	259.906	1.740.000
Técnico de Prevención	1.254.870	157.846	327.284	1.740.000
Fisioterapeuta	1.314.720	165.374	259.906	1.740.000
Supervisora	1.314.720	165.374	259.906	1.740.000
Encargado Quirófano	1.254.870	157.846	327.284	1.740.000
Sanitario Grado Medio	1.254.870	157.846	327.284	1.740.000
Asistente Social	1.254.870	157.846	327.284	1.740.000
Programador 1. ^a	1.298.445	163.326	278.229	1.740.000
Operador CPD	1.244.355	156.522	339.123	1.740.000
Formadores Profesionales	1.254.870	157.846	327.284	1.740.000
<i>Nivel 10</i>				
Inspector	1.213.350	152.622	299.028	1.665.000
Oficial 1. ^a Administrativo	1.213.350	152.622	299.028	1.665.000
Terapeuta Ocupacional	1.213.350	152.622	299.028	1.665.000
<i>Nivel 11</i>				
Técnico Ortopedia	959.895	120.742	554.363	1.635.000
Ayudante Técnico de Prevención	1.213.350	152.622	269.028	1.635.000
Programador 2. ^a	1.110.540	139.690	384.770	1.635.000
<i>Nivel 12</i>				
Encargado Oficinas Varios:				
Limpieza	959.895	120.742	419.363	1.500.000
Lavandería	1.019.220	128.204	352.576	1.500.000
Jardinería	1.019.220	128.204	352.576	1.500.000
<i>Nivel 13</i>				
Oficiales Oficinas Varios:				
Cocinero	959.895	120.742	269.363	1.350.000
Conductor	959.895	120.742	269.363	1.350.000
Oficial 1. ^a Mantenimiento	959.895	120.742	269.363	1.350.000
Oficial 2. ^a Administrativo	1.008.465	126.850	214.685	1.350.000
<i>Nivel 14</i>				
Monitores:				
Educación Física	959.895	120.742	209.363	1.290.000
Ocupacional	959.895	120.742	209.363	1.290.000
<i>Nivel 15</i>				
Auxiliar Administrativo	840.000	105.660	209.340	1.155.000
Auxiliar Especializado (Rayos y Laboratorio)	840.000	105.660	209.340	1.155.000

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
<i>Nivel 16</i>				
Auxiliar Sanitario	840.000	105.660	194.340	1.140.000
Ayudante Cocina	840.000	105.660	194.340	1.140.000
Ayudante Cafetería	840.000	105.660	194.340	1.140.000
Ordenanza	840.000	105.660	194.340	1.140.000
Vigilante	840.000	105.660	194.340	1.140.000
Jardinero	840.000	105.660	194.340	1.140.000
<i>Nivel 17</i>				
Mozo Sanitario	840.000	105.660	184.340	1.130.000
Ayudante de Oficio	840.000	105.660	184.340	1.130.000
Empleados Servicio Lavandería	840.000	105.660	184.340	1.130.000
Costura y Plancha	840.000	105.660	184.340	1.130.000
<i>Nivel 18</i>				
Ayudante Comedor	840.000	105.660	174.340	1.120.000
Limpiadora	840.000	105.660	174.340	1.120.000

ANEXO 2

Clasificación por niveles profesionales

<i>Nivel 1</i>		Fisioterapeuta	
Jefe Superior «A»	Directivos Central	Supervisora	
<i>Nivel 2</i>		Encargado Quirófano	
Jefe Superior «B»	Gerentes Subcentral	Sanitario Grado Medio	
<i>Nivel 3</i>		Asistente Social	
Jefe Superior «C»	Jefes Área ámbito nacional	Programador 1. ^a	
Jefe Serv. Médico Nacional	Jefe Formación	Operador CPD	
Jefe Asistencia Social	Jefe Informática	Formador Profesional	
Jefe Secc. Admtvo. «A»	(Director provincial)	<i>Nivel 10</i>	
<i>Nivel 4</i>		Inspector	
Jefe Serv. Médico Provincial	Jefe Sección Médico	Oficial 1. ^a Administrativo	
<i>Nivel 5</i>		Terapeuta Ocupacional	
Jefe Secc. Admtvo. «B»	Jefe Negociado «A»	<i>Nivel 11</i>	
Jefe de Técnicos de Prevención	Jefe de Área Informática	Técnico Ortopedia	
<i>Nivel 6</i>		Ayudante Tecn. de Prevención	
Jefe Secc. Admtvo. «C»	Médico Adjunto y Especialista	Programador 2. ^a	
<i>Nivel 7</i>		<i>Nivel 12</i>	
Médico	Psicólogo	Encargados Oficinas Varios:	
Farmacéutico	Analista Informático	Limpieza	
<i>Nivel 8</i>		Lavandería	
Jefe Negociado «B»	Jefe de Área ámbito local	Jardinería	
Jefe Enfermería	Jefe Cocina	<i>Nivel 13</i>	
Jefe Fisioterapia	Analista-Programador	Oficiales Oficinas Varios:	
Operador Consola CPD	Operador Consola CPD	Cocinero	
<i>Nivel 9</i>		Conductor	
Jefe Negociado «C»	Técnico de Prevención	Oficial 1. ^a Mantenimiento	
		Oficial 2. ^a Administrativo	
		<i>Nivel 14</i>	
		Monitores:	
		Educación Física	
		Ocupacional	
		<i>Nivel 15</i>	
		Auxiliar Administrativo	
		Auxiliar Especializado (Rayos y Laboratorio)	
		<i>Nivel 16</i>	
		Auxiliar Sanitario	
		Ayudante Cocina	
		Ayudante Cafetería	
		Ordenanza	

Vigilante
Jardinero

Nivel 17

Mozo Sanitario
Ayudante de Oficio

Empleados Serv. Lavandería
Costura y Plancha

Nivel 18

Ayudante Comedor
Limpiadora

Descripción de categorías

CATEGORÍAS ADMINISTRATIVAS

Jefe Superior «A»

Corresponde a quien ejerce la Dirección de uno o varios Departamentos o áreas de responsabilidad a nivel central, con dependencia directa de la Dirección General, y cuyo ámbito se extienda a toda la Organización territorial.

Jefe Superior «B»

Corresponde a quien ejerce la Dirección de más de una provincia con responsabilidad sobre su actuación y teniendo a su cargo a uno o varios Directores provinciales.

Jefe Sección Administrativo «A»

Corresponde a quien ejerce la responsabilidad sobre todas las áreas de actuación de una provincia como Director provincial de la Organización territorial, teniendo a su cargo, al menos, a algún empleado con categoría no inferior a Jefe de Negociado.

Jefe Sección Administrativo «B»

Corresponde a quien tiene asignadas responsabilidades sobre alguna o algunas áreas de actividad de la Empresa a nivel Central o Territorial, pero sin tener a su cargo la Dirección Provincial, si bien con mando directo o inmediato sobre Jefes de Negociado y empleados de menor categoría.

Jefe de Negociado «A»

Corresponde a quien ejerce la responsabilidad sobre todas las áreas de actuación de una provincia, como Director provincial de la Organización Territorial, teniendo a su cargo, al menos, algún empleado con categoría inferior a Jefe de Negociado. También a quien tiene asignadas responsabilidades plenas sobre áreas específicas de actuación a nivel provincial o central con mando sobre empleados Oficiales de 1.º o con inferior categoría a éstos, pudiendo llevar a cabo tareas que impliquen la coordinación de la actuación de otros Jefes de Negociado.

Jefe de Negociado «B»

Corresponde a quien tiene asignadas funciones administrativas o técnicas que no se corresponden con un área completa de actuación y del que dependan empleados de inferior categoría.

Jefaturas «C»

Corresponde a quienes ostentan alguna de las diferentes categorías de jefatura, sin que tengan asignadas funciones y responsabilidades de mando sobre otros empleados.

Inspector

Corresponde a quien tiene asignadas funciones o trabajos de relación preferentemente externa con asegurados, Empresas asociadas o ajenas, gestores y colaboradores, Organismos oficiales y centros sanitarios, para el desarrollo de las tareas en áreas de vinculación y servicios, siniestros, producción o cualquier otra que pudiera crearse, bajo directrices departamentales.

Oficial 1.º

Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Supervisión y control de todas las funciones encomendadas a las categorías de Oficial 2.º y Auxiliar.

Estudio e interpretación de los diferentes aspectos contables, administrativos y técnicos en cualquiera de las áreas de Siniestros, Contratación, Cotizaciones o de Personal, elaborando propuestas de resolución de los problemas que al respecto se presenten y, en su caso, ejecutando su solución.

Elaboración de notas, escritos, cartas y cuantos documentos, físicos o informáticos, se precisen para el desempeño de sus funciones, incluyendo, en su caso, su realización mecanográfica, así como la realización de las gestiones en el exterior que demande el desarrollo de su trabajo.

Confección y control del presupuesto provincial anual.

Cálculos complejos de capitalización de pensiones y amortizaciones. Diseño de estadísticas.

Atención personal o telefónica sobre aspectos relacionados con su trabajo.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

Oficial 2.º

Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Tramitación documental o informática de los expedientes de Siniestros, Cotizaciones y otros, excluyendo decisiones que trasciendan el ámbito de la propia tramitación.

Redacción de cartas, notas e informes de trámite, relacionados con las funciones encomendadas, incluyendo, en su caso, su realización mediante taquimecanografía.

Cálculos estadísticos.

Pagos previamente autorizados.

Trabajos de atención y manejo de centralita telefónica, simultáneos con los de recepcionista.

Realización de cuantas gestiones externas sean precisas para el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Atención personal o telefónica sobre aspectos relacionados con su trabajo.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

Auxiliar Administrativo

Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Apertura, distribución, preparación y franqueo del correo.

Recopilación, reclamación, comprobación y correspondencia estandarizada sobre documentos.

Realización y control elemental de estadísticas, partiendo de datos conocidos y mediante cálculos sencillos.

Archivo, numeración y registro (manuales e informáticos).

Anotaciones en libros de caja y bancos, dietarios, fichas y expedientes, tanto sobre soporte físico como informático.

Anotación de códigos preestablecidos en recibos de cuotas, facturas (excluida aplicación no rutinaria del plan de cuentas), partes de accidentes, bajas, altas y documentos similares, según los programas previamente establecidos.

Estricta comprobación de datos, epígrafes, registros, cotizaciones, pagos, liquidaciones, etc.

Taquimecanografía por dictado o copia.

Centralita telefónica.

Cumplimentación, partiendo de textos dados, de recibos, facturas, notas, cartas, formularios, impresos y otros documentos similares, tanto manual como mecánica o informáticamente.

Atención personal o telefónica sobre aspectos relacionados con su trabajo.

Presentación y retirada de documentos.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

CATEGORÍAS INFORMÁTICAS

Jefe de Informática

Quien, dependiendo del Director de Informática, es responsable de las distintas áreas informáticas (Aplicaciones, Explotación, Ofimática y Sistemas) de la Empresa.

Jefe de Área Informática

Es responsable, ante el Jefe de Informática, de todas las funciones relativas a cada una de las áreas de Aplicaciones Informáticas, Explotación del CPD, Ofimática o Sistemas.

Analista Informático

Está a cargo del diseño, desarrollo y puesta en marcha de uno o más proyectos que le hayan sido asignados, planificando y organizando el proyecto en relación con los departamentos usuarios y coordinando el equipo encargado del mismo.

Se responsabiliza de la implantación, utilización y mantenimiento de los Sistemas Operativos y del software especializado. Asesora a nivel técnico sobre los Sistemas Operativos al conjunto de miembros del equipo del Proceso de Datos.

Es responsable de la implantación, planificación y control de fuentes globales de información en la Empresa. Supervisa el análisis y la realización de toda aplicación relacionada con las Bases de Datos para verificar que se elaboran según normas compatibles.

Es responsable del estudio, control y coordinación del análisis, adquisición, instalación y funcionamiento de todos los medios de comunicación.

Analista Programador

Puede asumir la responsabilidad de uno o varios proyectos existentes, organizando y planificando los trabajos de análisis y programación,

así como, ocasionalmente, la programación de los mismos. Puede tener a su cargo varios programadores, responsabilizándose de la formación y perfeccionamiento de los mismos.

Participa en el estudio, instalación y control de los diferentes servicios y medios de comunicación.

Operador de consola CPD

Es responsable del funcionamiento eficaz del hardware y el personal de la sala. Se encarga del cumplimiento de las normas de Explotación. Puede desempeñar un papel en la realización de los planes de ejecución. Normalmente distribuye y vigila las operaciones efectuadas sobre la consola central y participa en la organización de trabajos y la utilización óptima de los recursos.

Responde del control diario de la actividad del tratamiento de datos. Supervisa el control de la Red y atiende las peticiones de los usuarios, estando capacitado para la toma de decisiones.

Programador de 1.ª

Es responsable de la programación del proyecto que le haya sido asignado y trabaja en contacto con el equipo de Análisis. Puede dar asistencia de estudios técnicos del proyecto. Concibe los programas a partir de los elementos suministrados por el equipo de Análisis.

Es responsable del funcionamiento diario y del control de la red de comunicaciones. Participa en la instalación de terminales remotos, ampliación de redes y formación de usuarios.

Es responsable de la implantación de los proyectos ofimáticos asignados por su Jefe de Área, así como de la homologación tanto del software como del hardware microinformático.

Operador CPD

Es responsable, en unos límites bien definidos, del funcionamiento del Ordenador Central. Normalmente atiende las operaciones a efectuar sobre la consola central y participa en la organización de trabajos según las directrices del supervisor de turno.

Actualiza el registro de averías y coordina los sistemas de recuperación de transmisión.

Programador de 2.ª

Puede codificar y probar los programas a partir de las directrices generales de su entorno. Tiene una formación básica completa y adquiere su experiencia participando en trabajos muy definidos.

Participa en el montaje de los medios ofimáticos de la Empresa, así como los asignados por los responsables de la Red de Comunicaciones.

ACLARACIÓN DE NIVELES

Jefes Area Ambito Nacional

Quienes, ostentando la Jefatura sobre alguno de los Servicios Centrales, ejercen funciones de supervisión y asesoramiento, en el área de su especialidad, sobre toda la Organización Territorial. Concretamente:

Jefe de Servicio Médico Nacional:

- Jefe de Medicina Preventiva.
- Jefe de Rehabilitación.

Jefe de Asistencia Social.

Jefe de Formación.

Jefe de Informática.

Jefes de Servicios Médicos Provinciales

Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Director provincial y dependencia técnica del Director Médico nacional, asumen la responsabilidad de la prestación de una adecuada asistencia sanitaria a las personas encomendadas por la Entidad, así como la coordinación del resto del personal médico y sanitario de la provincia. El nombramiento de Jefe de Servicios Médicos podrá realizarse en aquellas provincias en las que, por el número de personas adscritas al servicio médico y por el número de Centros sanitarios con que cuenta, la Empresa lo considere necesario.

Jefes de Sección Médicos

Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Gerente del Hospital y dependencia técnica del Jefe de Servicio o, en su caso, Director Médico, desarrollan su actividad en alguno de los Centros hospitalarios de la Entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control del Servicio, con mando y supervisión del trabajo de los Médicos adjuntos y del resto del personal adscrito al mismo.

La designación de esta categoría se realizará en aquellos Centros hospitalarios en los que, por su volumen, la Empresa lo considere necesario.

Médicos Adjuntos

Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Gerente del Hospital y dependencia técnica del Jefe de Sección o, en su caso, de Servicio, desarrollan su actividad en alguno de los Centros hospitalarios de la Entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control del servicio, supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de Sección o Servicio en su ausencia, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamientos y, en su caso, intervenciones quirúrgicas, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas. Podrán tener a su cargo el número de camas que se determine, así como, en el caso de Cirujanos, un equipo de Cirugía.

La designación se realizará en aquellos Centros hospitalarios en los que, por su volumen, la Empresa lo considere necesario.

Médicos Especialistas

Corresponde a quienes, acreditando la titulación de especialidad correspondiente, desarrollan su actividad en los Centros de la Entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control de servicio y supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo. Realizarán los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas.

Podrán depender técnicamente del Director Médico de la Entidad, Jefe de Servicio, Jefe de Sección o Adjunto, en su caso. La dependencia jerárquica y organizativa será del Director provincial o Gerente del Centro, según proceda.

Jefes de Técnicos de Prevención

Quienes, ejerciendo la Jefatura Provincial de Prevención, coordinan y supervisan la actuación de otros técnicos a su cargo, en el ámbito de una Subcentral.

Jefes Area Ambito Local

Quienes, con personal a su cargo, ostentan la Jefatura de los Servicios de Fisioterapia, Enfermería o Cocina.

La designación se realizará en aquellos Centros en los que, por su volumen, la Empresa lo considere necesario.

Monitores

Quienes colaboran con los Terapeutas Ocupacionales en la aplicación y control de tratamientos, utilización de los diferentes aparatos, supervisando la realización de actividades físicas de los pacientes, encomendadas por los Servicios de Rehabilitación.

Auxiliares Especializados

Quienes, prestando sus servicios, con carácter exclusivo, en Radiología o Laboratorio, acrediten realizar sus funciones, durante un tiempo mínimo de dos años y de forma satisfactoria, según valoración del responsable del servicio.

Esta acreditación no será necesaria cuando el empleado haya obtenido un título oficial reconocido en alguna de estas especialidades.

El reconocimiento de esta especialización no impedirá la movilidad funcional del empleado, incluso a servicios no especializados, si bien conservará, en todo caso, su nivel y retribución correspondiente.

Sistemas de Promoción en la Escala Administrativa

La composición porcentual de las categorías administrativas de Oficial 1.ª, Oficial 2.ª y Auxiliar Administrativo, queda establecida de la siguiente forma:

- 25 por 100 de Oficiales 1.ª
- 37 por 100 de Oficiales 2.ª
- 38 por 100 de Auxiliares Administrativos.

Estos porcentajes se establecen como garantía de mínimos, de forma que, en ningún momento, haya menos Oficiales 1.ª y Oficiales 2.ª de los que resulten de la aplicación de los mismos, aun cuando tampoco podrán ser superados, salvo que, con carácter excepcional, algún empleado acredite reunir los requisitos establecidos en este documento

para acceder a una categoría superior, en cuyo caso, se fija el siguiente margen provisional de flexibilidad:

- 26 por 100 de Oficiales 1.^a
- 37 por 100 de Oficiales 2.^a
- 37 por 100 de Auxiliares Administrativos.

Para la aplicación de estas composiciones porcentuales se tomará en consideración la previsión de plantilla estimada por la Empresa a 31 de diciembre de cada año.

Los sistemas de promoción en MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, a las categorías de Oficial 2.^a y Oficial 1.^a de la Escala Administrativa, son tres:

- Reconocimiento directo de categoría.
- Concurso-oposición.
- Designación de la Empresa, previos los informes oportunos de acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

A) Reconocimiento directo de categoría.

Se produce al constatarse la circunstancia de que un empleado viene realizando, durante un cierto tiempo y en un determinado porcentaje, funciones de categoría superior a la que ostenta.

Podrán reclamar la categoría por este procedimiento aquellos empleados que habitualmente vengán realizando funciones superiores durante un tiempo mínimo de seis meses en un año, u ocho en dos años, siempre que a esas funciones superiores dedique una media, como mínimo, del 40 por 100 de su jornada ordinaria.

Según el número de plazas a cubrir, dicho reconocimiento se producirá a través de un sistema de puntuación en base a los siguientes criterios:

1. Porcentaje de dedicación a las funciones superiores en la jornada de trabajo:

Porcentaje	Puntuación
40	20
60	40
80	60

2. Tiempo de realización de funciones superiores:

Tiempo	Puntuación
De seis meses a un año	10
De un año a dos años	20
Más de dos años	30

3. Antigüedad en la Empresa:

Medio punto de antigüedad en la Empresa, con un máximo de 10 puntos.

Si dos o más empleados obtuviesen el mismo número de puntos, se dará preferencia a aquel que tenga puntuación superior en el factor de mayor peso.

B) Concurso-oposición.

Se proveerán por el procedimiento de concurso-oposición las plazas que resulten de vacantes o puestos de nueva creación, pertenecientes a las áreas de Cotizaciones, Siniestros y Contabilidad.

Se consideran vacantes los puestos de trabajo que no resulten amortizados tras producirse la baja definitiva de un empleado de la Empresa, traslado del mismo a otro puesto de trabajo diferente o excedencia del titular sin derecho a reserva del puesto de trabajo, o que, aun teniendo derecho a dicha reserva solicite la excedencia por el período máximo establecido en la normativa vigente. También lo son aquellas plazas que resulten de la aplicación de los porcentajes de categorías establecidos y que no hayan podido ser ocupadas por el procedimiento previo de reconocimiento directo de categoría.

Son puestos de nueva creación aquellos que por su denominación, funciones asignadas y localización se producen sin haber existido con anterioridad otros de similares características.

El examen de oposición constará de:

Una prueba tipo «test» sobre un temario de materias generales de contenido institucional. Tendrá carácter eliminatorio.

Una prueba específica para cada una de las áreas, anteriormente mencionadas, de Cotizaciones, Siniestros y Contabilidad, con dos vertientes:

Teórica, tipo «test», con una calificación máxima de 30 puntos. Las respuestas erróneas descontarán de la puntuación general, produciéndose la descualificación cuando éstas superen el 10 por 100 del total de las preguntas.

Práctica, con una calificación máxima de 45 puntos.

Además, habrá una prueba optativa de mecanografía que tendrá carácter eliminatorio para aquellas personas que no superen las 200 pulsaciones por minuto (pulcritud/errores). Se atenderá al resultado de esta prueba en la promoción a aquellos puestos para los que, además de los conocimientos generales y específicos de los mismos, se requieran conocimientos mecanográficos.

A la puntuación así obtenida se sumará la que resulte del concurso de méritos, en el que se contemplarán los siguientes parámetros:

Antigüedad en el área del puesto al que se opte. Se otorgará un punto por cada año de antigüedad, con un máximo de 15 puntos.

Otros títulos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de cinco puntos.

Otros conocimientos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de cinco puntos.

Obtenida por concurso-oposición una categoría superior, el empleado comenzará a percibir la diferencia económica que ello le suponga desde el mismo día en que comience a ejercer las funciones correspondientes; sin embargo, la consolidación de dicha categoría no se producirá hasta transcurridos tres meses, a contar desde ese día, salvo que en ese tiempo se constate de forma evidente su inadecuación al puesto. La I.I.T. interrumpirá el cómputo de dicho plazo.

Dentro de la escala administrativa, sólo se podrá optar por concurso a la categoría inmediatamente superior. Si optara personal de otras escalas, sólo podrán concurrir a la categoría administrativa inmediatamente superior a la del nivel en que estén encuadrados.

Sólo podrá concursar el personal que cuente con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa.

Los exámenes del concurso-oposición, como el reconocimiento directo de categoría, tendrán lugar una vez al año, preferiblemente en los meses de octubre/noviembre, produciendo sus efectos de promoción con fecha 1 de enero del siguiente año. Los resultados obtenidos en los exámenes del concurso-oposición sólo tendrán validez hasta tanto se realicen las pruebas del siguiente concurso-oposición.

Las pruebas del concurso-oposición serán valoradas por una Comisión paritaria compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Los reconocimientos directos de categoría que deba realizar la Empresa, atendiendo a las circunstancias anteriormente indicadas, serán comunicados a la Comisión mixta de Interpretación y Vigilancia de este Convenio Colectivo mediante informe razonado.

C) Designación de la Empresa

Corresponde para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación que no pertenezcan a las áreas antes mencionadas, a las que les será de aplicación el sistema general establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

17808 RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 5 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López