

21312 RESOLUCION de 2 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para los Agentes y Corredores de Seguros, Empresarios y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Agentes y Corredores de Seguros, Empresarios y sus trabajadores, que fue suscrito en fecha 9 de julio de 1990, de una parte, por ANACSE, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos CCOO, FEBASO-UGT y ELA-STV, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción 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, 2 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LOS AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS EMPRESARIOS Y SUS TRABAJADORES. AÑO 1990

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º.- Ambito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a los Agentes o Corredores de Seguros-Empresarios (A-C-E) y al personal en plantilla de los mismos.

Art. 2.º.- Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º.- Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá efectos desde 1.º de Enero de 1990, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1990.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo las Empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Aquellas Empresas que tengan establecidas con carácter voluntario mejoras a sus trabajadores, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

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

Art.- 5.º.- Coordinación normativa.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14 de Mayo de 1970.

CAPITULO II

POLITICA DE EMPLEO

Art.- 6.º.- Control del desempleo.

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema de paro existente, tanto en el conjunto nacional como en el Sector de Agencias y Corredurías de Seguros, ambas representaciones acuerdan:

A) Los Empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados, o no contratasen a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

B) La conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, el Empresario y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello, se notificará así mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y el Empresario, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas y de las jubilaciones que se produzcan.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio promoverán la compensación de las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

C) Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas afectadas no podrán establecer contrato laboral de trabajo a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación. Las partes firmantes se comprometen a vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de pluriempleo.

D) Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los A-C-E deberán abstenerse de contratar con Empresas de Servicios la ejecución de tareas, no informatizadas o informatizables, propias y específicas de la Agencia o Correduría de Seguros.

E) Ambas representaciones se comprometen a un seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas por las respectivas organizaciones en la Comisión Mixta.

Art.- 7.º.- Contratos de trabajo de duración determinada.

Las partes firmantes del presente Convenio conscientes de los problemas que genera la vigente regulación de estos contratos, conforme a lo previsto en el Real Decreto nº 2104/84, de 21 de Noviembre, y con el ánimo de aclarar y mejorar su aplicación, acuerdan:

1.- Los contratos de trabajo de duración determinada que se celebren en los casos de Empresas de nuevo establecimiento o de aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de un nuevo producto o servicio, o de la apertura de un nuevo centro de trabajo, tendrán una duración no inferior a seis meses. En caso de prórroga de estos contratos, lo será hasta el plazo máximo legalmente establecido, por una sola vez.

2.- Las Empresas que hayan realizado contratos de trabajo por cualquiera de los supuestos contemplados en el referido Real Decreto, no podrán realizar un nuevo contrato, para el mismo trabajador y respecto al mismo puesto de trabajo, no pudiéndose acoger, por consiguiente, a cualquier otra modalidad de duración determinada.

Los trabajadores contratados bajo cualquier supuesto contemplado en el párrafo anterior, quedarán sujetos, a la finalización de su contrato, a lo que disponga en la legislación vigente y en el presente Convenio.

3.- En los supuestos no contemplados en este Convenio se estará a lo previsto por la legislación vigente en cada momento.

Art.- 8º.- Igualdad de condiciones.

Las condiciones laborales que correspondan a cada puesto de trabajo no podrán ser discriminadas por razón de sexo, edad, nacionalidad o cualquier otra condición personal del trabajador que lo desempeñe.

CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES VOLUNTARIOS

Art.- 9º.- Período de prueba.

Se establece como duración del período de prueba, el siguiente:

Seis meses para los Jefes, Personal titulado, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas-Programadores y Técnicos; tres meses para el Personal administrativo, Inspectores, resto del de Informática y Profesiones y Oficios varios; y quince días para subalternos y Aspirantes.

Art.- 10º.- Ascensos a las categorías de Oficial de segunda y Oficial de primera.

Los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud, en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral.

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

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

Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por los siguientes miembros:

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

Un Vocal designado por la Empresa.

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

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

Art. 11º.- Cese voluntario del trabajador.-

El preaviso del trabajador, en caso de cese voluntario, previsto en el artículo 58 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1970, será de un mes cuando su categoría laboral sea superior a la de Oficial de 1º, y de quince días si tuviere esta categoría u otra inferior.

CAPITULO IV

TIPIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. CATEGORÍAS LABORALES.

Art.- 12º.- Definición de la categoría de Aspirante.

Es Aspirante el empleado menor de dieciocho años que, en proceso de formación, realice, como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura de correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos y mate-

rial, recados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualesquiera otros que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

Art.- 13º.- Subjefes.

Todas las categorías de Subjefes quedarán a extinguir, y aquellos que la ostenten obtendrán la categoría inmediata superior transcurridos cuatro años a partir de 1-1-1987, si bien su sueldo, desde 1-1-1990, será el que corresponda a esta categoría inmediata superior.

Art.- 14º.- Personal de Informática.

El anexo número 1 del presente Convenio, relativo al Personal de Informática, forma parte integrante del mismo.

CAPITULO V

REMUNERACIONES

Art.- 15º.- Tabla Salarial 1990.

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1º de Enero de 1990, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las extraordinarias de Julio y Navidad, es decir, que la retribución comprende catorce mensualidades, independientemente de la participación que se contempla en el apartado e) del artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo.

Al haber sido prorrateada la gratificación extraordinaria de Octubre, los aumentos por antigüedad devengados hasta el 31/12/69, en su caso, y los aumentos por antigüedad y permanencia devengados desde el 1-1-70 hasta el 31/12/89, así como el Complemento Especial de Convenio 1977, si procediera, serán multiplicados por quince y divididos entre catorce, y las cantidades resultantes serán las que deban figurar, por estos conceptos, en los recibos de salarios de cada trabajador, desde 1/1/1990.

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual (x 14)
Jefes Superiores	147.408.-	2.063.712.-
Jefes de Sección	110.945.-	1.553.230.-
Jefes de Negociado	104.622.-	1.464.708.-
Titulados con antigüedad superior a un año	120.169.-	1.682.366.-
Titulados con antigüedad inferior a un año	109.574.-	1.534.036.-
Oficiales de 1º	96.830.-	1.355.620.-
Oficiales de 2º	80.999.-	1.133.986.-
Auxiliares	67.910.-	950.740.-
Aspirantes	48.151.-	674.114.-
Conserjes	81.748.-	1.144.472.-
Cobradores	74.268.-	1.039.752.-
Ordenanzas	67.910.-	950.740.-
Oficiales de Oficio y Conductores	77.197.-	1.080.758.-
Limpadoras	67.910.-	950.740.-
Ayudantes de Oficio	67.910.-	950.740.-
Porteros de edificios y Ascensoristas	67.910.-	950.740.-

Los Porteros de edificios tendrán un incremento del 10 por 100 sobre los sueldos fijados en la tabla salarial, si se ocupan del encendido y mantenimiento de la calefacción central.

El personal presente el 1º de Enero percibirá la totalidad de las dos mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Art.- 16º.- Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.

Los Oficiales de 2º, Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50% de la diferencia entre el sueldo de tabla de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso de tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en el apartado anterior. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la Disposición Transitoria Primera de la Ordenanza de Trabajo de 17 de Mayo de 1970.

Dicho concepto se aplicará sobre las catorce mensualidades a que se refiere el art. 15 y sobre las que correspondan según el artículo 23 del presente Convenio.

Art.- 17º.- Empresas en situación de déficit o pérdidas.

1) El porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1988 y 1989. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1990.

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

3) Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y cobro de primas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

4) En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

5) Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

6) En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ellos implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

8) No podrán acogerse al apartado primero aquellas Empresas que no demuestren déficit en los balances de los últimos dos años y en las previsiones para 1990, o que en el caso de pérdida del 50 por 100 del capital, se haya recuperado.

9) Igualmente no podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio aquellas Empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en número superior a veinte horas por empleado y en cómputo anual, durante los años 1988 y 1989 o en el presente año.

10) Tampoco podrán acogerse al apartado primero aquellas Empresas que durante los ejercicios de 1988 y 1989 o en el presente, hayan mantenido condiciones económicas superiores, totales o parciales, a las establecidas en el Convenio de este Sector.

11) En todo caso, los porcentajes de aumento salarial serán de inmediata aplicación para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio y las que apliquen índices reductores en el presente Convenio estarán obligadas, a partir del 1º de Enero de 1991, a igualar la Tabla Salarial con la que mantiene el Sector.

A pesar de darse alguna de las condiciones contempladas en los párrafos 8, 9, 10 y 11 del presente artículo, aquellas Empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la Tabla Salarial deberán poner en conocimiento de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los trabajadores. La Comisión Mixta resolverá sobre la aplicación de los índices reductores en caso de discrepancia entre las partes afectadas.

Cuando la titularidad empresarial la ostente una persona física se considerará suficiente la aportación de datos análogos o similares a los reseñados anteriormente, aplicándose lo dispuesto en el párrafo precedente.

En el año 1990 las situaciones de déficit o pérdidas estarán referidas a los ejercicios contables de 1988 y 1989, teniéndose en cuenta las previsiones para 1990.

Art.- 18º.- Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31/12/1990 un incremento superior al 7,50% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/1989, se efectuará una revisión, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal revisión afectará a las Tablas salariales para 1990 y a los restantes conceptos cuantificados económicamente en el presente Convenio.

El incremento derivado de la revisión antedicha, se abonará con efectos de 1º de Enero de 1990, y la negociación en 1991 de las Tablas Salariales y restantes conceptos cuantificados económicamente se realizará teniendo en cuenta esta revisión, si se hubiera producido.

Las diferencias por la citada revisión se abonarán, en su caso, en una sola paga durante el primer trimestre de 1991.

Funcionamiento de la anterior cláusula de revisión:

Posibilidades de inflación	7,50	7,60	7,70	7,80	7,90	8,00	8,10	8,20	8,30	8,40	8,50
Revisión	No	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

Cuando se extinga un contrato de trabajo afectado por este Convenio antes del 31/12/1990, la retribución económica-laboral que corresponda al trabajador respectivo deberá revisarse, a la fecha de extinción del contrato, según el incremento que haya representado el IPC en esta fecha en relación con igual fecha del año anterior, abonándose las diferencias que correspondan desde 1/1/1990 hasta la fecha de extinción del contrato, si tal incremento fuera superior al 7,50%.

Art.- 19º.- Anticipos.

El personal fijo afectado por este Convenio con un mínimo de permanencia en la Empresa de dos años tiene derecho a percibir de la misma anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por las razones que se indican seguidamente:

a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio, hasta cuatro mensualidades como máximo de su Sueldo de Tabla.

b) Para gastos excepcionales que se le originen por asistencia de hijos minusválidos, hasta cuatro mensualidades como máximo de su sueldo de Tabla.

c) Gastos de matrícula y libros de estudio del empleado y/o hijos del empleado, hasta dos mensualidades como máximo de su sueldo de Tabla.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder como máximo del 20 por 100 del Sueldo de Tabla que se disfrute en cada momento, no pudiendo solicitar otro anticipo hasta que no se termine la amortización del que se haya percibido.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las empresas.

Art.- 20º.- Pluses.

Se establecen los siguientes plusos, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1. Plus funcional de inspección:

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

La cuantía de este plus se fija en 154.287.- pesetas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, ó 77.143.- pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

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

2. Pluses de especialización:

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

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

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

b) Certificación o Diploma de estudios universitarios o técnicos terminados de Grado Medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria, o el Bachiller Unificado Polivalente, o en su caso la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho C.O.U. o B.U.P. En este caso el plus se fijará en el 15% del sueldo que se disfrute en cada momento, según Tablas, sin cómputo de Antigüedad y Permanencia. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que con anterioridad al 31 de Diciembre de 1981 estuvieran disfrutando por este mismo concepto de un porcentaje más elevado.

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

En el tratamiento de todos los pluses de informática se estará a lo dispuesto en la cláusula de absorción específica del personal de informática, con la única excepción de este plus de especialización de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguro, que se respetará para el personal de informática que al 31 de Diciembre de 1981 viniera disfrutando o estuviera en trámite de adquisición y alcanzara derecho al mismo. En este único supuesto, la cantidad bruta asignada por este plus en la referida fecha (31-12-81) se verá incrementada en el mismo porcentaje que sobre Tabla Sala-rial se aplique en cada Convenio a la categoría administrativa que el empleado tuviera con anterioridad a la implantación de las categorías informáticas.

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

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

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

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

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

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

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

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras de la a) a la e), ambas inclusive, tienen carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de técnicos

mo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

Art.- 21º.- Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 15.532.- pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Este concepto también será de aplicación para los Inspectores que, de forma habitual, figure entre sus funciones el manejo de dinero en efectivo por cuenta de la Empresa.

Art.- 22º.- Dietas y gastos de locomoción.

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 62 de la Ordenanza Laboral, se establecen de la forma siguiente:

La cuantía de la dieta cuando el empleado o Inspector pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior a 5.832.- pesetas. Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de 1.500.- pesetas.

En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o Inspector, el coste mínimo del viaje se calculará en base de 24.- pesetas por kilómetro sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa.

Las empresas abonarán a los cobradores los gastos ocasionados por traslados derivados de su gestión de cobro, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y dicho traslados sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la Empresa.

Art.- 23º.- Participación según el artículo 36, letra e), de la Ordenanza de Trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio obtendrán la participación indicada, con arreglo a la siguiente escala y concepto de mensualidad:

a) Hasta 50 millones de pesetas de primas netas gestionadas por la Agencia o Correduría durante el año anterior: una mensualidad.

b) Más de 50 millones de pesetas, hasta 150 millones de pesetas, ídem, ídem: una mensualidad y media.

c) Más de 150 millones de pesetas, hasta 300 millones de pesetas, ídem, ídem: dos mensualidades.

d) Más de 300 millones de pesetas, hasta 1.000 millones de pesetas, ídem, ídem: dos mensualidades y media.

e) Más de 1.000 millones de pesetas, ídem, ídem: tres mensualidades y media.

Se entiende por mensualidad el importe del Sueldo de Tablas, más asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, en su caso, más antigüedad y permanencia, sin cómputo de pluses, devengados por cada trabajador al 31 de diciembre del respectivo año. La suma de estos conceptos, a partir del ejercicio de 1990, se multiplicará, a estos efectos, por el coeficiente 0,9333.

Las Empresas harán efectivas las cantidades correspondientes, según lo indicado anteriormente, antes del 30 de Junio de cada año.

Los empleados que cesen en una Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación de preaviso prevista en el artículo 11 del presente Convenio. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

En todo caso se respetará la cuantía de la participación que hubieran alcanzado los trabajadores en 1986, respecto de las primas de 1985, conforme a lo establecido por el artículo 36, letra e) de la Ordenanza de Trabajo.

CAPITULO VI

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y PRODUCTIVIDAD.

Art.- 24.- Jornada.

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas setenta y una horas efectivamente trabajadas, una vez deducidos, en dicho cómputo anual, los treinta días naturales de vacaciones que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, dos fiestas locales y la festividad de la Patrona de C/ta del Seguro.

Considerando existen razones objetivas desde el punto de vista organizativo y de cargas de trabajo para hacer una distribución irregular de las 1771 horas de trabajo efectivo con un cómputo y control adecuado a dichas razones, se procede a la fijación del horario de trabajo de las Empresas afectadas por el presente Convenio del modo siguiente: Todos los meses del año, excepto desde 15 de Mayo a 15 de Octubre, ambos inclusive, de ocho a quince horas, de lunes a sábado. De 15 de Mayo a 15 de Octubre, ambos inclusive, de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

A los trabajadores mayores de 62 años se les permitirá retrasar en media hora su entrada al trabajo durante los meses de Diciembre, Enero y Febrero, sin que esta reducción de jornada tenga ningún otro efecto laboral.

Las Empresas, con el límite de 1771 horas efectivamente trabajadas al año, podrán acordar, a través de sus Delegados de personal o Comité de Empresa, un horario distinto al señalado anteriormente, según sus circunstancias, respetándose al respecto el que ya estuviere acordado anteriormente, pero siempre con el citado límite de 1771 horas efectivamente trabajadas. Este número de 1771 horas, a los efectos expresados anteriormente se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de Trabajo o Empresa que, antes de entrar en vigor el presente artículo, arrojará un cómputo anual inferior al citado, y en todo caso, con respeto de posibles derechos adquiridos.

Para pasar de jornada continua a jornada partida será necesario el acuerdo unánime de todos los trabajadores en cada Centro de Trabajo afectado.

El número de 1771 horas, en cada caso, podrá ser exigido por las Empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente o permisos previstos en la legislación vigente, Ordenanza de Trabajo o en el presente Convenio, y los casos de suspensión del contrato de trabajo.

Cualquier variación que se produzca en el número de 1771 horas por acoplamiento del período de vacaciones no se tendrá en cuenta.

Cuando en razón de organización de trabajo se realice jornada parcial, la tabla salarial se adaptará también proporcionalmente.

Art.- 25.- Día de La Patrona o Día del Seguro.

Se declara festivo, a efectos laborales, el día 27 de Junio, como conmemoración de la Patrona del Seguro. A partir de 1991, esta festividad se trasladará al 14 de Mayo de cada año, Día del Seguro.

Art.- 26.- Vacaciones.-

Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, se convierten en veinticuatro días laborales y podrán ser fraccionados hasta en tres períodos a petición de los trabajadores.

A estos efectos los sábados comprendidos entre el 15 de Mayo al 15 de Octubre, ambos inclusive, se considerarán como no laborales.

No se computarán como días disfrutados de vacaciones los que correspondan a períodos en los que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente, siempre que esta situación dé lugar a las prestaciones correspondientes del Régimen General de la Seguridad Social. Ahora bien, en todo caso el período de 24 días de vacaciones se considerará caducado al llegar el 31 de diciembre de cada año, cualquiera que sea la situación de disfrute en que se haya encontrado durante el año el trabajador, puesto que dicho período de vacaciones se entiende devengado por años naturales.

Art.- 27.- Permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

f) Por 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 reconocido, relacionado con la actividad de la Empresa de Agencia o Correduría de Seguros.

g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social, excluidos los Pediatras, y siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador/a o de sus hijos menores de edad y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

2.- Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del Centro de Trabajo respectivo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas ausencias no disminuirán la retribución que corresponda a la trabajadora por el desarrollo de su jornada normal de trabajo, computándose, a este sólo efecto, como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

4.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o 21 horas de trabajo al año. En estos supuestos, los días u horas que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones.

Art.- 28.- Productividad.

Los empleados afectados por el presente Convenio se comprometen a mantener una productividad media equivalente a la mantenida hasta la fecha.

CAPITULO VII

PROTECCION Y SALUD LABORAL

Art.- 29.- Uniformes

El personal Subalterno y de Profesiones varias que se cita se le facilitarán, como mínimo, las siguientes prendas de uniforme:

- Personal Subalterno, Porteros, Serenos y Conductores:
- Americana y pantalón, cada doce meses.

- Un par de zapatos, dos camisas y una corbata, cada seis meses.
- Una gabardina o abrigo cada dos años.

Las Empresas, cada dos temporadas veraniegas, facilitarán prendas de verano sustitutivas del uniforme de invierno. Ambos tendrán siglas desprendibles.

Al personal de Oficios varios se le facilitará un mono o una bata, según el servicio que desempeñen y en número de dos al año, así como el calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo cada seis meses.

Al resto del personal que desarrolla trabajos que aconsejen utilización de prendas protectoras le serán facilitadas éstas por la Empresa, siendo facultad de ésta decidir los departamentos o secciones donde el uso de tales prendas sea obligatorio.

La Empresa decidirá cómo han de ser los uniformes, procurando la mayor sobriedad en los mismos.

Art. 30.- Salud laboral.

1.- Por ambas partes se observarán las normas previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, las normas establecidas en el Estatuto Jurídico de los Servicios Médicos de Empresa, vigentes en cada momento, en lo referente a la salud de los trabajadores.

2.- En tanto no sea publicada normativa oficial alguna referente a las nuevas tecnologías informáticas, las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

3.- Los trabajadores que desempeñen tareas utilizando continuamente pantallas de visualización, disfrutarán de un descanso de quince minutos cada dos horas de permanencia ininterrumpida en las mismas.

4.- Los A-C-E procurarán que las trabajadoras gestantes sean eximidas de la realización de tareas que perjudiquen directamente, según criterios médicos, la salud de la madre o del nasciturus, en tanto se mantenga esta situación.

5.- Las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, considerarán la procedencia, en caso de solicitud del trabajador, de realizar reconocimientos médicos anuales en materias relacionadas con el tipo y el medio de trabajo específico que realice, de cuyos resultados deberá ser informado el trabajador interesado.

6.- Publicada, en su caso, la normativa oficial comentada, y a partir de la vigencia de la misma, quedará sin efecto y valor alguno el contenido del presente artículo.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Art.-31.- Incapacidad Laboral Transitoria.

El plazo contemplado en el párrafo segundo del artículo 42 de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria.

Art.-32.- Seguro de Vida.

Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total permanente, por el siguiente capital para todas las categorías laborales: 1.600.000.- pesetas. Este Seguro Temporal tendrá una Garantía Complementaria que otorgue el pago de doble capital (3.200.000.-h), en caso de Muerte o Invalidez Permanente y Total por accidente común o laboral.

Estas coberturas se garantizarán mediante la contratación de una póliza de seguro.

La cobertura de este seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25% del correspondiente a su categoría, en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1.- Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25% del sueldo de un Oficial de primera, según tabla y nivel que rija en cada momento.

2.- Hijos menores de edad, o que, aún siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

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

Art. 33.- Jubilación.

Sin perjuicio de considerar que la asistencia y prestaciones complementarias de la Seguridad Social son libres, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la siguiente previsión normativa:

1.- De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del Sistema de Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios, y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación equivalente al sueldo de tablas más antigüedad, por quince pagas y proporcionalmente al tipo de jornada que realice. A estos efectos no se computarán el 3% de antigüedad y permanencia acumulados, en su caso, desde el 1 de Enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3%, por el 2% simple por cada año de servicio, sobre el sueldo de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1º de Enero de cada año.

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

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

3.- Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 22 de Mayo de 1987, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que en 22 de Mayo de 1987 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

4.- Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los 65 años la Empresa le abonará, además, por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de servicio prestado a la Empresa, computándose a tal efecto el sueldo de tablas que percibiera el empleado en el momento de la jubilación más los aumentos por antigüedad y permanencia. A estos efectos, el sueldo-base de las Tablas contenidas en el artículo 15 del presente Convenio o Anexo nº 1 (Personal de Informática) y los aumentos por antigüedad y permanencia, en su caso, se multiplicarán por el coeficiente 0,9333.

Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

5.- En caso de que por disposición legal, se rebajara la edad de jubilación con carácter general por debajo de lo establecido en la actualidad, se reunirá la Comisión Mixta y dependiendo de los condicionantes que diferenciaron la nueva jubilación de la actual, se intentarán trasladar los criterios económicos que la regulan actualmente a la nueva.

6.- Si el Gobierno estableciera nueva normativa sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años, ambas representaciones se reunirán al objeto de intentar adecuarlo al Sector de Agencias y Corredurías de Seguros. En el supuesto caso de llegar a acuerdo se incorporaría al Convenio como disposición transitoria.

Art.- 34º Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.

Las Empresas abonarán a su personal jubilado, o en situación de invalidez total o permanente, la cantidad de 10.000.- pesetas el día 27 de junio, festividad de la Patrona del Seguro. A partir de 1991, este abono se realizará el 14 de Mayo, Día del Seguro.

CAPITULO IX

Art.- 35º Derechos Sindicales.

A) De los Sindicatos:

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

La R.E. admite la conveniencia de que las empresas asociadas a ANACSE consideren a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, debidamente implantados en los Centros de Trabajo, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

B) Delegados Sindicales:

En las Empresas o, en su caso, en los Centros de Trabajo, de las Agencias o Corredurías de Seguros, con plantilla que exceda de 175 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

C) De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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

Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrán 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 períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

D) En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudieran deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la totalidad de la plantilla de la Empresa, se pro-

drá este hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, mediante entrega de copia de la parte del Acta en la que tales cuestiones se susciten.

CAPITULO X

INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO. CONFLICTOS ENTRE

TRABAJADORES Y A-C-E.

Art.- 36º Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

1.- Ante la necesidad de agilizar y resolver las discrepancias que pudieran existir se crea una Comisión Mixta para la correcta interpretación y aplicación del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones, bien entendido que esta Comisión no actuará si el interesado ha hecho uso, previa o simultáneamente, de dicha vía administrativa y/o judicial:

1.1.- Interpretación de la normativa laboral específica del Sector de la mediación de seguros privados (Ordenanza de 14-5-1970, el presente Convenio y cualquier otra disposición sobre esta relación de trabajo).

1.2.- Vigilancia para la correcta aplicación de dicha normativa.

1.3.- Conciliación sobre aquellos conflictos individuales o colectivos que voluntariamente las partes sometan a la Comisión, siempre que se deriven de la aplicación o interpretación de la normativa antes citada.

2.- Serán vocales de la Comisión ocho miembros de la representación empresarial y otros ocho de la representación de los trabajadores, de los que al menos el 50% habrán formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, designados respectivamente por la Asociación Nacional de Agentes y Corredores de Seguros Empresarios (ANACSE) y las Centrales Sindicales (cuatro miembros de CC.OO., tres de FEBASO-UGT y uno de ELA-STV). Se podrán nombrar sustitutos en igual proporción y forma:

3.- Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de 28 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión.

4.- En las actuaciones de la Comisión podrán intervenir con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

5.- La Comisión funcionará conforme a las siguientes normas:

PRIMERA: Cuando deba pronunciarse sobre la interpretación de la normativa laboral específica del Sector de la Mediación de Seguros Privados, el pronunciamiento de la Comisión se deberá solicitar por escrito, en el que habrá de hacerse constar: a) Datos de identificación del consultante, como son: nombre y apellidos si se trata de persona física, o razón social si se trata de persona jurídica; carácter (trabajador o empresario), y domicilio; b) Cuestión sobre la que se pide la interpretación de la Comisión.

La interpretación de la Comisión Mixta se emitirá por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más, cuando por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de datos así lo acordara la Comisión.

En cada reunión de la Comisión se designarán, al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia de seis Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad y, en todo caso, dichos Acuerdos serán tomados por unanimidad, o, en su defecto, mayoría simple.

Producido o no el acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien estas manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales sin eficacia vinculante alguna.

SEGUNDA: La actuación de la Comisión respecto a la vigilancia sobre la correcta aplicación del Convenio se producirá en función de la positiva disposición de las partes negociadoras del mismo, y a tal efecto los miembros de la Comisión Mixta, en las reuniones de esta Comisión que se celebren o

promuevan expresamente, podrán plantear los casos de incorrecta aplicación que a su juicio se hayan producido, recabando la intervención de las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Mixta o de ANACSE, según proceda, para que con sus buenos oficios cerca de los trabajadores o A-C-E afectados se procure la correcta aplicación del Convenio.

TERCERA: Cuando los trabajadores o los A-C-E pretendan la intervención de la Comisión Mixta en función de Comisión de Conciliación, se procederá de la siguiente forma:

3ª.1.- La Comisión Mixta, en la citada función de Comisión de Conciliación, estará integrada por tres miembros de ANACSE y otros tres de las Centrales Sindicales, que formen parte de la Comisión Mixta, designados en cada caso por las respectivas representaciones.

Actuarán como Secretarios, conjuntamente, dos miembros de la Comisión de Conciliación, designados por las Centrales Sindicales y ANACSE, respectivamente.

3ª.2.- El procedimiento se iniciará por el trabajador o empresario, mediante un escrito de demanda. Podrán acumularse las solicitudes de conciliación de dos o más trabajadores respecto al mismo A-C-E, siempre que dichas solicitudes se refieran a la misma cuestión. De este escrito se dará traslado al demandado dentro de los ocho días siguientes, y simultáneamente se convocará a las partes para que comparezcan ante la Comisión de Conciliación. Esta convocatoria se deberá realizar con una antelación mínima de quince días.

La solicitud de conciliación podrá ser suscrita conjuntamente por ambas partes, en cuyo caso se omitirá el traslado antedicho.

3ª.3.- La solicitud de Conciliación ante la Comisión Mixta, no rechazada por el demandado, obliga a las partes a no plantear medidas de presión, o Conflicto Colectivo, ni acudir a la vía administrativa o judicial, hasta tanto no se haya efectuado el intento de conciliación ante esta Comisión, con o sin acuerdo sobre la cuestión planteada.

3ª.4.- La comparecencia se llevará a efecto personalmente o mediante representante con Poder Notarial que deberá contener facultades suficientes para que el representante pueda llevar a término la conciliación, percibir las cantidades que procedan, transigir o renunciar derechos.

Las partes podrán comparecer asistidas de un Asesor.

3ª.5.- Los Vocales de la Comisión tendrán las más amplias facultades para el desarrollo del acto de Conciliación, permitiendo en todo caso que las partes expongan por su orden cuantos hechos y fundamentos de Derecho estimen conveniente, y procurarán obtener la avenencia de las partes.

3ª.6.- En el supuesto de que alguna de las partes no acudiera al acto de conciliación, se entenderá intentado sin efecto, en cuyo caso la Comisión emitirá Informe razonado sobre la situación planteada.

3ª.7.- Habiendo comparecido ambas partes, la Comisión podrá suspender el acto y ordenar la práctica de las pruebas que estime convenientes, convocando de nuevo a las partes a segunda comparecencia, que deberá tener lugar dentro de los treinta días siguientes.

3ª.8.- El Acto podrá terminar con avenencia, o sin ella. De producirse avenencia, el Acto se formalizará por cuadruplicado, entregándose un ejemplar firmado por todos los asistentes a cada una de las partes y organizaciones representadas. La firma del Acto de avenencia por las partes implica el compromiso de cumplir el acuerdo obtenido.

3ª.9.- De no lograrse avenencia, la Comisión emitirá Informe razonado sobre la situación planteada, exponiendo el parecer de cada representación de la Comisión si no hubiere acuerdo al respecto.

3ª.10.- Los demandantes, trabajadores o Empresarios, que no se encuentren afiliados o asociados, respectivamente a las Centrales Sindicales o a ANACSE, firmantes del presente Convenio, deberán abonar, para la puesta en marcha del procedimiento, los gastos de desplazamiento de los miembros de la Comisión de Conciliación.

3ª.11.- Si a los tres meses de presentado el escrito de demanda no se hubiera llegado al término del procedimiento, se entenderá intentado sin efecto, y el actor podrá ejercitar las acciones que en Derecho procedan.

Este plazo, y todos los anteriores, se entienden establecidos a efectos de funcionamiento de la Comisión de Conciliación, pero sin perjuicio de que si la parte demandante o demandada estuviera implícita en un plazo de Derecho necesario de prescripción o caducidad, pueda ejercitar las acciones que le correspondan, al margen de tales plazos, especialmente en los supuestos de despido o extinción del contrato de trabajo.

3ª.12.- A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la C/ Núñez de Balboa, nº 116, 3ª, 28006 MADRID.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

COMPLEMENTO ESPECIAL DEL CONVENIO 1.977

Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1.977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondiera a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de Diciembre de 1976. Este complemento especial figurará separadamente en los recibos de salarios, y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1970, o del presente Convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de Julio y Navidad.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

PLUS DE RESIDENCIA

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

El Plus de Residencia establecido en la Disposición Adicional Cuarta de la O.L. de 14 de Mayo de 1.970, se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes al 31 de Diciembre de 1.980, con respeto de los derechos adquiridos y cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Cuestiones de competencia de las Comunidades Autónomas. Es competencia de las diferentes Comunidades Autónomas tanto el tratamiento de los temas relacionados con el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, respetando siempre las 1.771 horas de trabajo efectivo, como la enseñanza de la lengua o idioma autóctono.

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

TERCERA.-

1.- Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio se creará un Grupo de Trabajo que, durante su vigencia, estudie y redacte sus propuestas respecto a categorías laborales y remuneraciones, cálculo de los aumentos por antigüedad y permanencia a que se refiere el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo de 1970 y nuevo tratamiento que deba darse a la participación contemplada en el artículo 23 del Convenio en relación con el artículo 36, letra e) de la Ordenanza de Trabajo, así como prestaciones complementarias de la Seguridad Social, formación y promoción profesionales, nuevas tecnologías, y cualquier otro punto que se considere oportuno.

2.- Este Grupo de trabajo estará integrado por ocho miembros titulares de la representación empresarial y otros ocho de la representación sindical, designados por las organizaciones firmantes del presente Convenio, en igual proporción que la Comisión Negociadora, y entre aquellas personas que hayan formado parte, respectivamente, de dicha Comisión. Podrán designarse suplentes de estos titulares.

3.- Al citado Grupo de Trabajo se podrán incorporar, por cada parte, aquellos Asesores que en cada caso consideren oportuno.

4.- Cada miembro de la representación sindical, integrado en el citado Grupo de Trabajo, tendrá las mismas garantías

Sindicales que los miembros de la Comisión Negociadora, para la debida asistencia a las reuniones de este Grupo y preparación de las mismas.

5.- Si algún trabajador se repitiera como miembro de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio y del indicado Grupo de Trabajo, sólo disfrutará del crédito horario retribuido correspondiente a uno de dichos Organos.

6.- ANACSE facilitará a los Agentes-Corredores Empresarios que lo soliciten información concreta sobre la asistencia y/o colaboración de los trabajadores de su respectiva planta en los Organos antedichos.

7.- Las Centrales Sindicales procurarán que de cada Agencia o Correduría afectadas por el presente Convenio no participe, como miembro de los Organos de referencia, más de un trabajador.

8.- Los acuerdos a que pudiera llegar el Grupo de Trabajo de referencia se llevarán para su discusión a la Comisión que se constituya para la negociación del Convenio de 1991.

9.- El Grupo de Trabajo citado desarrollará las tareas encomendadas durante el tiempo de vigencia del presente Convenio.

No obstante, también quedará extinguido, antes de finalizar la vigencia del Convenio, cuando hubieren finalizado las tareas encomendadas, o ante la imposibilidad de llegar a acuerdos, o bien por falta de operatividad manifiesta, y en todo caso de mutuo acuerdo.

ANEXO N° 1

PERSONAL DE INFORMATICA

PREAMBULO

La evolución de la Informática en los últimos años, ha hecho variar sensiblemente las funciones que en la Ordenanza del Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14-5-1970 se especificaban para el personal de Informática.

En consecuencia, se hace preciso normalizar las funciones específicas de Informática, adaptadas al entorno actual, asignándoles unas categorías que definan esta especialización y que en el futuro deberán ir adaptándose a los avances tecnológicos y a la evolución del entorno.

Estas funciones y categorías normalizadas, afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que se concretarán, enmarcados dentro de un Departamento de Informática específicamente estructurado dentro de la Organización de la propia Empresa, o aquellas personas que realicen las funciones definidas para la categoría de Analistas y que enmarcados en otros servicios dependieran jerárquica o funcionalmente del Departamento de Informática, así como aquellos que realicen todas las funciones especificadas para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador para facilitar información a Centros de Cálculo de Oficinas de Servicios ajenos a la Empresa, y no aquellos puestos de trabajo, dentro de otros Departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos como mini-ordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos u otros similares.

Ante estas consideraciones, la NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL DE INFORMATICA será la siguiente:

1.- Disposiciones Generales.-

1.- Las Empresas, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada fijarán la estructura, composición y clasificación del Personal de Informática.

2.- Las categorías que se definen en el apartado II pueden existir en las distintas Empresas, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, éstas no están obligadas a adoptarlas, sino que deberán ir reconociéndolas en su propio organigrama en la medida que decidan implantar o mejorar su sistema informático.

3.- Las categorías definidas serán las únicas que tendrán consideración de informáticas, y sólo serán acreedores a tales categorías los que dediquen su jornada, regular y preferentemente a realizar las funciones descritas para las mismas.

4.- La categoría aplicable en el supuesto de que un empleado desempeñe varias funciones será aquella a la que dedique mayor tiempo, sin que esto implique que una vez clasificándolo, el trabajador pueda negarse a hacer aquellas otras funciones de inferior categoría que realizara al momento de su clasificación.

II.- Definición de Categorías y Funciones.-

Técnico de Sistemas:

Es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de: seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones propuestas por los suministradores de software; analizar el rendimiento total de la instalación y efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios en el hardware, necesarios para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de software como de hardware.

Analista:

Es el empleado que, con dominio de las posibilidades del hardware y software de la instalación de la Empresa y con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidos; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos.

Analista-Programador:

Es el empleado que elabora y documenta la información normalizada de las unidades y tratamientos a partir de un análisis previamente elaborado y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar, bajo supervisión técnica.

Programador de 1ª:

Es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la Empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del software de base de dicha instalación, realiza las funciones de: a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo.

Programador de 2ª:

Es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

Operador de Consola:

Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas, atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la Sala y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se tomen las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuese necesario, todas las funciones del operador de periféricos.

Operador de Periféricos:

Es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes magnéticos, paper continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema.

operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento, y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

Perforista-Grabador-Verificador:

Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de las máquinas de transcripción de datos de la instalación de la Empresa, realiza la transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas estándar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que le son encomendados.

*Examen para determinar si el perforista-grabador-verificador debe serlo de 1ª o de 2ª.

Consistirá en realizar durante dos horas un ejercicio de grabación/perforación, sobre soporte magnético o fichas perforadas. El número de pulsaciones efectuadas durante estas dos horas deberá ser como mínimo de 35.000 para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador de 1ª y de 21.000 para la de 2ª. Para la categoría de 1ª, el número de requisitos erróneos no podrá ser superior al 2 por 100, y para la de 2ª no deberá ser superior al 4 por 100.

No podrá repetirse un examen antes de un año de efectuada el anterior.

El ejercicio se tomará del documento base más utilizado en la Empresa, del que se habrá preparado especialmente suficientes ejemplares para las dos horas del ejercicio, de forma que no ofrezcan dudas de interpretación o legibilidad.

*Rendimiento mínimo exigible:

Una vez alcanzada una categoría, el rendimiento mínimo exigible, según cálculos efectuados en base a la fórmula que se refiere a continuación, será de 12.000 pulsaciones/hora para la de P-G-V de 1ª con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2 por 100, y de 9.000 para la de 2ª con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4 por 100.

Para proceder al cálculo de las pulsaciones-hora se dividirán las pulsaciones obtenidas, contadas por la propia máquina o por el sistema establecido en la Empresa, por el número de horas "h" que se desprende de la siguiente fórmula:

$$a - b - c + d = h$$

a = Jornada Laboral
b = Ausencias Centro de Trabajo
c = 10 x 100 de (a - b)
d = 0,2 x (b/a) x (a - b)
h = Número de horas

Cuando la jornada laboral sea inferior a 7 horas el valor de "a" será de 7 horas y el valor de "b" será de 7 horas menos la jornada laboral más las ausencias.

Preparador:

Es el empleado que con conocimientos básicos de informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planing diario, facilita las sentencias de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

III.- Tabla de Sueldos del Personal de Informática.-

Como complemento del artículo 15 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Agentes y Corredores de Seguros Empresarios y sus trabajadores, se establece la siguiente Tabla de Salarios del Personal de Informática.

El cómputo anual de estos sueldos comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias de Julio y Navidad, es decir catorce mensualidades, independientemente de la participación a que se refiere el artículo 23 del Convenio.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL DE INFORMÁTICA PARA 1990.

CATEGORIAS	Sueldo mensual	Cómputo Anual (x 14)
Técnico de Sistemas	121.229.-	1.697.206.-
Analista	112.440.-	1.574.160.-
Analista-Programador	106.452.-	1.490.328.-
Programador de 1ª	103.377.-	1.447.278.-
Programador de 2ª	88.853.-	1.243.942.-
Operador de Consola	89.200.-	1.388.800.-

CATEGORIAS

Sueldo mensual

Cómputo Anual (x 14)

Operador de Periféricos	81.125.-	1.135.750.-
Perforista-Grabador-Verificador de 1ª	97.018.-	1.358.252.-
Perforista-Grabador-Verificador de 2ª	81.125.-	1.135.750.-
Preparador	88.853.-	1.243.942.-

IV.- Ascensos.-

Los ascensos para las categorías de Operador de Periféricos, Programador de 2ª, Perforista de 2ª y Preparador se regirán por lo previsto en el artículo 10º del Convenio Colectivo vigente.

V.- Absorción y Compensación.-

Los complementos, mejoras, Pluses, bonificaciones y cualquier otra retribución que perciba este personal podrán ser absorbidos por las nuevas retribuciones establecidas en esta norma. En caso de existir diferencia en favor del empleado se deberá respetar la misma y sólo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentara una categoría con Salario-Tabla de Convenio superior a la que adquiriera, le será respetada la retribución base correspondiente a la categoría que ostentaba a todos los efectos, hasta que la nueva categoría alcance, por cualquier causa, las cotas salariales de la anterior o el trabajador cambie de categoría.

VI.- Acceso a la escala administrativa.-

A) Las Empresas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición General 1.ª, podrán decidir por probadas razones tecnológicas o de organización del trabajo el pase del personal de informática a la escala administrativa en los siguientes términos:

Programador de 1ª	Oficial 1ª
Operador de Consola	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 1ª	" "
Programador de 2ª	Oficial 2ª
Preparador	" "
Operador periféricos	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 2ª	" "

La diferencia de Sueldo base, si existiera, se respetará como complemento personal congelado, y no absorbible, del Sueldo base, hasta el pase a la categoría superior.

B) El personal de informática, antes mencionado, transcurridos cinco años de permanencia en la nueva categoría, obtenida según la presente normativa, y siempre que la organización del trabajo lo permita, tendrá un derecho preferente a ocupar la correspondiente categoría administrativa según el anterior esquema, una vez que se haya producido vacante.

C) Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista y Analista Programador, se integrarán en la escala administrativa con igual condicionamiento que el previsto para las categorías contempladas en el apartado A), y respecto de su categoría propia laboral, se concretará en cada caso según las circunstancias.

VII

Se recomienda que para la cobertura de las plazas que se precisen de la escala informática, se considere como preferente el acceso a las mismas de los trabajadores de la escala administrativa de la misma Empresa que las solicitasen de forma voluntaria, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones del puesto a cubrir.

VIII

El presente acuerdo modifica lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970 referente al Personal de Informática.