

Núm. Sección	Núm. matric.	Nombre y apellidos de los trabajadores	Fecha de nacimiento	Edad al 31-12-89	Fecha de ingreso	Antigüed. al 31-12-89	Mes que cumple antigüed.	Núm. de pagas	Categoría	Fecha de ascenso	Salario Convenio Ptas. paga	Antigüed. real 1-1-90 Ptas. paga	Mes. vto. de antigüed.	Nueva ant. real desde mes anterior Ptas./mes
116	2-94	Gálvez Gutiérrez, Josefa	6- 2-1934	55	6- 9-1972	17	Sep.	6	Limpiadora	6- 9-1972	46.437	3.784	Sep.	4.179
117	2-119	Mena de la Cruz, Visitación	17- 1-1931	58	14- 5-1973	16	May.	11	Limpiadora	14- 5-1973	46.437	3.606	May.	3.947
118	2-129	Izquierdo Sánchez, Margarita	8-11-1945	44	1- 1-1974	15	Ene.	16	Limpiadora	1- 1-1974	46.437	3.411	Ene.	3.715

4203 RESOLUCION de 24 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «New Hampshire Insurance Company».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «New Hampshire Insurance Company», que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité 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, 24 de enero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «New Hampshire Insurance Company».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY» Y SU PERSONAL, 1990

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la delegación en España de la Empresa «New Hampshire Insurance Company» y su personal.

Art. 2.º *Ámbito personal de aplicación*.—Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato de trabajo, según lo estipulado en la legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluidas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior cause baja en la misma para ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar por voluntad de la Empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por Centros de trabajo se entienden aquellos en los que el personal es retribuido por cuenta de la Empresa con arreglo a la legislación laboral vigente.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1991.

Los artículos de contenido económico serán revisados en enero de 1991.

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

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 y Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente en cada momento.

Art. 6.º *Comisión Mixta*.—Esta Comisión tendrá por finalidad velar por el cumplimiento y adecuada interpretación del Convenio.

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquel en que sea recibido el escrito de cualquier interesado y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, integrada por dos representantes designados por la Empresa y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Ambas partes podrán nombrar sustitutos de los componentes de esta Comisión.

A las reuniones de esta Comisión podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

CAPITULO II

Del personal

Art. 7.º *Condiciones generales*.—Todas las plazas en cualquier categoría, excepto Jefes superiores, Jefes de Sección y personal titulado,

se cubrirán, en primer lugar, con el personal de la propia Empresa que opte a ellas, siempre que supere las correspondientes pruebas de aptitud.

En el caso de que no existieran solicitantes o de que ninguno resultara apto, se declararán las plazas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno, que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia Empresa.

En cualquier grado de jefatura serán valorados, fundamentalmente para su nombramiento, los siguientes factores: Formación general, dominio de la especialidad, formación en temas empresariales, psicología del mando y conocimientos del idioma inglés.

Art. 8.º *Jefes superiores y Jefes de Sección.*—La designación de los Jefes superiores y Jefes de Sección podrá ser realizada libremente por la Dirección de la Empresa, si bien se procurará cubrir dichas plazas con el personal de la plantilla de categoría inferior que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

Art. 9.º *Personal titulado.*—Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que, siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, ICADÉ, etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

Los titulados se clasificarán en titulados de grado superior y titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aun el superior, suficiente por sí solo para dar derecho a ingresar en el personal titulado, aunque tal título le haya sido exigido para su ingreso en la Empresa en categoría de Administrativo.

Art. 10. *Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado.*—Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de Jefe de Negociado se procederá como sigue:

Mediante prueba de aptitud, que seguirán el mismo sistema que las fijadas en la Ordenanza Laboral para Oficiales de primera y segunda, adaptando los temas a la categoría de Jefe de Negociado.

Por elección de la Empresa, preferentemente entre empleados de cualquier categoría.

Art. 11. *Administrativos:*

a) Oficiales de primera.—El ascenso a la categoría de Oficial de primera se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones al empleado más antiguo.

b) Oficiales de segunda.—El ascenso a la categoría de Oficial de segunda se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones al empleado más antiguo.

En lo que se refiere a las pruebas de aptitud a que se hace mención, se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo o en el Convenio Colectivo interprovincial vigente en cada momento.

c) Auxiliares.—El ingreso en esta categoría tendrá lugar mediante las pruebas de aptitud que fije libremente la Empresa, entre el personal subalterno de la misma o, en su caso, entre el personal ajeno que acuda a las convocatorias.

Art. 12. *Exámenes extraordinarios.*—Los empleados con categoría profesional de Oficial de segunda, Auxiliar y Ordenanza, con cuatro años de antigüedad en la categoría, podrán solicitar, cuando lo estimen oportuno, exámenes de aptitud para optar a la categoría de Oficial de primera, Oficial de segunda y Auxiliar, respectivamente.

La Empresa vendrá obligada a realizar las pruebas de aptitud solicitadas, concediendo en caso de superar las mismas la categoría a la que se opta, cuando exista alguna vacante en su plantilla.

Art. 13. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador de los exámenes de aptitud estará compuesto por los siguientes miembros:

1. Representante legal de la Empresa o persona en quien delegue.
2. El Jefe del Departamento de la plaza a cubrir.
3. Vocal de la misma categoría en examen designado por los empleados de esta categoría.
4. Un representante del Comité de Empresa.

Presidirá el Tribunal el representante de la Empresa, quien en caso de empate tendrá voto de calidad.

Art. 14. *Recalificación profesional.*—En el caso de que cualquier empleado considere que realiza un trabajo o serie de trabajos que corresponden a una categoría superior, solicitará, por escrito al Departamento de Recursos Humanos, la revisión de su categoría, entregándose copia de este escrito al Jefe de su Departamento y al Comité de Empresa. Estos dos últimos elevarán informes por separado sobre la petición al citado Departamento de Recursos Humanos.

En caso de desacuerdo entre las tres partes, se trasladará la decisión a la Comisión Mixta del presente Convenio, quien deberá reunirse en el plazo máximo de siete días.

Art. 15. *Remuneración de empleados que sustituyan a otros de mayor categoría.*—El que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de categoría superior, cualquiera que sea la misma, tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución y mientras dure ésta, a percibir el salario base de la categoría superior cuyo trabajo desempeña, teniendo en cuenta lo que señala el artículo 34 de la vigente Ordenanza Laboral.

En caso de que esta sustitución pase a tener carácter definitivo tendrá derecho no sólo a percibir la remuneración sino a tener la categoría de la persona que sustituya.

Art. 16. *Formación del personal.*—La Empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados en la Escuela Profesional de Seguros en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá a aquellos que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para las necesidades presentes o futuras de la Empresa.

Estas ayudas económicas irán en función del costo de los cursos y, en cada caso, se establecerá un porcentaje significativo o una cantidad fija a su iniciación.

Por otra parte, la Empresa tratará de forma especial de programar cursos o seminarios de formación a todos los niveles profesionales, con el fin de elevar el potencial técnico de todo el personal. Estos cursos consistirán en campañas de formación específicas para mandos o para los miembros de un determinado Departamento, campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etc., y podrán ser organizados a nivel de Empresa o llevarse a cabo mediante la asistencia de los interesados a Centros especializados; en este último supuesto, los gastos de matrícula y material correrán a cargo de la Empresa. Se establecerán como mínimo tres cursos o seminarios al año.

En cuanto a las clases de inglés, la Empresa subvencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, negociándose anualmente, junto con el Comité de Empresa, el importe de la subvención de los cursos que se acuerden y que no será inferior a un 50 por 100 de su costo.

Aquellos empleados que elijan un sistema diferente tendrán derecho a recibir una ayuda equivalente a la subvención acordada.

Las ayudas de la Empresa para la formación de su personal quedarán en suspenso en todos los casos en que se demuestre la falta de interés o aprovechamiento por parte de los empleados. En todos los casos mencionados anteriormente, el empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la Empresa correrá a cargo del mismo el 50 por 100 de todos los costos involucrados.

Art. 17. *Ascensos económicos.*—A los empleados que perciban el salario de Jefe Superior o Titulado se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada seis años, excluyendo a aquellos que ocupen cargos directivos.

Aquellos empleados que hayan percibido durante ocho años el salario de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial primera u Oficial segunda pasarán a percibir el salario base de la categoría inmediatamente superior a la del que hayan percibido hasta ese momento.

Los empleados que hayan percibido el salario de Auxiliar u Ordenanza durante cinco años pasarán a percibir el salario base de Oficial segunda.

A los empleados que perciban el salario de Conserje o el de cualquier otra categoría que no disponga de escalafones superiores se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada cinco años.

Estos aumentos serán compatibles con los aumentos por antigüedad y permanencia.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 18. *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales.

Esta jornada semanal podrá realizarse de cualquiera de las dos formas siguientes:

1. Jornada fija: A razón de siete horas y media diarias, de lunes a viernes, comenzando a las siete cuarenta y cinco y finalizando a las quince quince horas. En esta jornada diaria estará incluido el disfrute del tiempo de desayuno fijado en el artículo 39 del presente Convenio.

2. Jornada flexible: Según lo regulado en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

En la semana de festividad local, la jornada laboral será de ocho a trece horas, a menos que, de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, decidan de otra forma.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se establece de ocho a doce horas, y la del día 5 de enero, de ocho a trece horas, suprimiéndose el tiempo correspondiente al desayuno.

En caso de que estos días fuesen sábado o domingo se establecerá la citada jornada el viernes anterior.

Art. 19. *Vacaciones.*—El personal presente el 1 de enero de cada año disfrutará dentro del mismo de treinta días naturales de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en tres periodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, en cuyo caso se disfrutarán veintidós días laborables.

La Empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones general del personal un turno, aproximadamente, del 25 por 100 de la plantilla

total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa designará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos, que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de julio a septiembre de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año, y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborables más de vacaciones.

Los ingresos los con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Las discrepancias que puedan surgir respecto a la fijación individual de fechas para la concesión de vacaciones serán resueltas atendiendo a las necesidades para el mejor funcionamiento de nuestras oficinas. No obstante, gozará de preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa, siempre y cuando en el año anterior no haya prevailecido su antigüedad para la concesión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el 27 de junio, festividad de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro. No obstante si cae a mitad de semana, de mutuo acuerdo entre plantilla y Dirección se podrá cambiar el día festivo con efectos de establecer puente de tres días. Para 1991 y, en lo sucesivo, la fecha de la festividad del Día del Seguro pasará a ser el 14 de mayo.

Art. 20. *Licencias y excedencias.*—La Empresa concederá las licencias que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

Licencias:

- Por matrimonio del empleado, quince días naturales.
 - Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales. Por operación quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a cuatro en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el Centro de trabajo, o cinco si el desplazamiento fuera superior a 300 kilómetros.
 - Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado de ambos cónyuges, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada, tres días naturales, como máximo, ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.
 - En caso de concurrencia de algunos de los motivos descritos, se sumarán los días necesarios y correspondientes a cada caso.
 - El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de parentesco.
 - Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o previa aprobación por la Dirección, en acuerdo sindical o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.
 - Cada año se fijará, entre la Empresa y el Comité, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que, como mínimo, serán cuatro, disfrutando el 50 por 100 de la plantilla dos de ellos, y el otro 50 por 100, otros dos.
- Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero, salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación. No obstante este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la Empresa.

Excedencias:

Los empleados con un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a cinco años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización.

Si la excedencia se solicita por un tiempo igual o inferior a tres años, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar este periodo, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del periodo solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

Cualquier periodo de excedencia inferior a cinco años podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, tres años de servicio efectivo en la Empresa.

No podrá disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un Centro de trabajo, ni más de 10 empleados en dicho Centro.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Tabla salarial.*—Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde 1 de enero de 1990, serán los siguientes, expresados en computo mensual y anual, entendiéndose que serán base a todos los efectos:

Categoría	Sueldo mensual	Sueldo anual
	Pesetas	Pesetas
Jefe Superior	148.375	2.225.625
Jefe de Sección	112.481	1.687.215
Titulado	117.899	1.768.485
Jefe de Negociado	103.670	1.555.050
Oficial de Primera Administrativo	97.066	1.455.990
Oficial de Segunda Administrativo	82.826	1.242.390
Auxiliar Administrativo	70.602	1.059.030
Conserje	82.594	1.238.910
Ordenanza	70.602	1.059.030
Cobrador	76.649	1.149.735
Aspirante Auxiliar	51.196	767.940
Técnico de Sistemas	118.889	1.783.335
Analista	110.240	1.653.600
Analista-Programador	101.596	1.523.940
Programador de Primera	98.566	1.478.490
Programador de Segunda	83.910	1.258.650
Operador de Consola	94.461	1.416.915
Perforador Grabador Verificador de Primera	90.914	1.363.710
Perforador Grabador Verificador de Segunda	75.623	1.134.345

Esta tabla salarial nunca será inferior al Convenio Colectivo Interprovincial.

Art. 22. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1990.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1991.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio tres mensualidades extraordinarias: Una el 15 de junio, otra el 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre.

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. 24. *Distribución del salario.*—Los empleados podrán percibir su salario anual en una de las formas siguientes:

Doce mensualidades iguales.

Quince mensualidades más beneficios.

Art. 25. *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 18.472 pesetas anuales; la Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 26. *Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo.*—Se establece este Plus, con carácter de premio, para todos los empleados (a excepción de Jefes Superiores, Jefes de Sección y Titulados) que estén presentes en el Centro de trabajo donde presten sus servicios todos los días laborales de cada mes y durante toda la jornada, y registren su entrada en el Centro de trabajo sin retraso alguno, ni siquiera dentro del margen de tolerancia.

El cómputo de puntualidad y de asistencia se hará sobre bases objetivas. Bastará que se produzca el retraso en la forma que anterior-

mente queda definida, la inasistencia o la interrupción de la jornada laboral por parte del empleado, por cualquier causa, salvo las que expresamente se relacionan a continuación, para que en el día en que ello ocurra se pierda el derecho al Plus.

Se exceptúan del párrafo anterior las inasistencias o interrupciones ocasionadas por: Indisposición del trabajador en el transcurso de la jornada, vacaciones, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes sindicales o cualquiera de los motivos reseñados en el artículo 16, apartado «Licencias», de este Convenio.

El Plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año. Su importe para el año 1990 se cifra en 211 pesetas.

La cuantía del Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia será idéntica en todas las categorías y por acumulación diaria, incrementándose anualmente en la misma proporción que la tabla salarial.

Art. 27. *Premios por antigüedad.*—En relación con los años de antigüedad en la Empresa, se establece para todas las categorías un premio, como sigue:

- A los diez años de servicio: 17.820 pesetas.
- A los quince años de servicio: 24.300 pesetas.
- A los veinte años de servicio: 32.400 pesetas.
- A los veinticinco años de servicio: 64.800 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 108.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 162.000 pesetas.

Art. 28. *Participación en primas.*—El personal afectado por el presente Convenio participará directamente, en cada ejercicio, en las actividades y negocios de la Empresa en España, percibiendo proporcionalmente a su sueldo el 1 por 100 de las primas del seguro directo, recaudadas en cada ejercicio.

La Empresa hará efectivas las cantidades correspondientes, con anterioridad al 30 de junio del año siguiente al ejercicio cerrado en 31 de diciembre del año anterior.

El mínimo que se establece en el presente artículo será de dos pagas de salario menos pluses, según artículo 36, apartado H), de la Ordenanza Laboral.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo, salvo que incumpla la obligación de preaviso prevista en el 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.

CAPITULO V

Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social

Art. 29. *Prestaciones por enfermedad o accidente.*—La Empresa abonará a su personal en situación de incapacidad laboral transitoria, y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondiera de estar prestando sus servicios normalmente.

Art. 30. *Jubilación.*—A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cuatro años de edad podrá optar por la jubilación, con una compensación económica vitalicia, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración anual que tenga asignada en el momento de su jubilación.

Si el empleado no optara por la jubilación a los sesenta y cuatro años, ésta podrá ser decidida por la Empresa en el momento en que aquél cumpla los sesenta y cinco años.

En cualquiera de los dos casos la Empresa abonará, además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

Si la Empresa contrata a un nuevo trabajador por cada uno de los que cesen por jubilación, el contrato será fijo.

El conjunto de la pensión de viudedad, entre lo que se perciba a cargo del Régimen General de la Seguridad Social y de la Empresa no podrá ser inferior al 50 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Art. 31. *Seguros:*

a) Seguro de Vida.—La Empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, 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 o permanente.

El capital asegurado será de 5.100.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 165.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 545.000 pesetas por cada hijo minusválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

b) Seguro de Accidentes.—Con aportación del 100 por 100 del costo por la Compañía.

El capital asegurado será de 1.900.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 165.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 545.000 pesetas por cada hijo minusválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

Dentro de la garantía de asistencia sanitaria por accidentes quedan incluidos los gastos de asistencia médico-farmacéutica sin limitación alguna, siempre y cuando dicha asistencia sea prestada por los servicios médicos de la Compañía. Cuando el empleado no requiera los servicios de la Compañía, esta garantía queda limitada a 50.000 pesetas por accidente.

c) Seguro de Cirugía.—Con una aportación del empleado del 25 por 100 del costo y del 75 por 100 de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

- Categoría I: 30.000 pesetas.
- Categoría II: 60.000 pesetas.
- Categoría III: 120.000 pesetas.
- Categoría IV: 250.000 pesetas.

Pueden ser incluidos en esta póliza el cónyuge, ascendientes y descendientes.

d) Otros seguros.—Todos los seguros contratados con N.H. para garantizar la persona, intereses y bienes de propiedad de los empleados tendrán una bonificación del 25 por 100 de la prima neta.

Esta bonificación no excluirá el uso de los derechos como Agente Empleado.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 32. *Servicio militar.*—El personal masculino, durante el tiempo de Servicio militar, o en el caso de movilización ordenada por las autoridades competentes, devengará el 50 por 100 de su sueldo y pagas extraordinarias, salvo cuando se trate de empleados que, como Oficiales y Suboficiales de Complemento estuvieran en período de prácticas, recibiendo el sueldo correspondiente a su categoría militar, y en cualquier otra situación en la que el empleado perciba ingresos a causa de su situación militar, en cuyos casos sólo tendrá derecho a las diferencias que puedan existir entre sus devengos militares y los que les correspondan por este artículo.

Art. 33. *Empleados con hijos minusválidos.*—La Empresa concederá anualmente 162.787 pesetas, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos.

Art. 34. *Anticipos y préstamos:*

Anticipos.—Además de los establecidos en las leyes, la Empresa considerará como anticipo el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes, o el que sea a cuenta de la próxima paga extraordinaria que el empleado tiene derecho a percibir.

Préstamos.—Se considera préstamo, cualquier otro anticipo que se solicite y que su amortización esté basada en descontarlo en varias pagas.

Se fija un importe máximo de 500.000 pesetas por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por la Dirección la posibilidad de concederlo por una cifra superior.

No se concederán préstamos a los empleados que tengan otros pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 5.000.000 de pesetas. El importe global de los que se concedan no podrá sobrepasar esta cifra, debiendo esperar cualquier empleado a que haya fondo suficiente para recibir el importe del préstamo solicitado.

El plazo máximo de amortización será de tres años, estipulándolo el empleado.

El tipo de interés que devengarán estos préstamos será del 8 por 100, si el plazo de amortización es de un año o inferior y del 12 por 100 a partir de un año.

En los casos en que sólo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, a quién se le concede primero.

Art. 35. *Dietas y gastos de locomoción.*—Cuando un empleado realice un viaje dentro de España o fuera de ella para propósitos de negocio y a petición de la Compañía y aprobado por la Dirección, todos los gastos de locomoción por transporte comercial, hospedaje y alimentación serán reembolsados a dicho empleado por la Compañía contra entrega de cuenta de gastos correspondientes, adjuntando todas las facturas del caso.

Cuando el viaje se realice en el vehículo propiedad del empleado y por la ruta previamente aprobada por la Dirección, la Empresa abonará en concepto de gastos de locomoción 25 pesetas por kilómetro.

Si la utilización del vehículo para estos viajes fuera muy constante, el importe del seguro del vehículo en la modalidad de todo riesgo, será a cargo de la Empresa.

Art. 36. *Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.*—La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 20.500 pesetas en el día 14 de mayo festividad del Día del Seguro.

Art. 37. *Cese voluntario del personal.*—El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que la de avisar a la Empresa con un mes de anticipación, excepto los subalternos, en cuyo caso este plazo será de quince días.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

Art. 38. *Notas desfavorables y comunicaciones.*—La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

Art. 39. *Descansos.*—Dentro de la jornada laboral, los empleados disfrutará de veinte minutos libres para desayunar, pudiendo utilizar el local que a tal efecto la Empresa tiene, o bajar a la calle comunicándolo a su Jefe de Departamento o inmediato superior.

Este tiempo será controlado mediante ficha de reloj, y en caso de excederse del tiempo fijado, este exceso será acumulado mensualmente, aplicándose una sanción.

En todo caso, el retraso de más de dos minutos en un solo día ocasionará la pérdida de Plus de Puntualidad de un día, y la repetición de este retraso superior a dos minutos en más de siete ocasiones en el mismo mes, será considerado como falta muy grave.

CAPITULO VII

Salud laboral

Art. 40. *Reconocimientos médicos anuales.*—Los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico anual, como mínimo, que se deberá efectuar dentro del horario de trabajo retribuido y cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Art. 41. *Reconocimientos médicos específicos.*—Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan.

Art. 42. *Pantallas de visualización.*—Los trabajadores que utilicen regularmente las pantallas de visualización tendrán derecho —con carácter previo a su utilización y después regularmente, al menos cada año— a reconocimientos médicos específicos de oftalmología.

Se procurará que el empleado no permanezca más de dos horas consecutivas trabajando en la pantalla. La Comisión Mixta recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador. Entre otras, deberán comprobarse:

Iluminación correcta: Intensidad lumínica general entre 150 lux, como mínimo, y 300 lux, como máximo, pudiéndose alcanzar 500 lux por fuente individual para lectura de documentos.

Ausencia de reflejos.

Ausencia de deslumbramiento.

Mobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se facilitarán apoyapiés a quien lo solicite.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 43. *Faltas.*—Las de disciplina que pudiera cometer el personal se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.—Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se consideran faltas leves:

1. Las distracciones ajenas al trabajo que signifiquen desatención del mismo.
2. Los incidentes ocasionales que puedan perturbar la buena armonía, así como la falta de interés en cuanto a la coordinación de conjunto.
3. El descuido ocasional en el uso de material de oficina, mobiliario de la misma y el desperdicio de impresos.
4. No dejar la mesa perfectamente ordenada al terminar la jornada.
5. La presentación en la Empresa del parte de baja médica a partir del cuarto día de la fecha de la misma.
6. Faltar a la educación en el trato con los compañeros.
7. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para cumplimentar el trabajo.
8. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.

9. Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, y/o apercibimiento.

Faltas graves.—Son faltas graves:

1. La repetición en el plazo de un año de diez faltas leves, que hayan originado amonestación escrita y/o apercibimiento.
2. Ausentarse del Centro de trabajo sin el permiso correspondiente.
3. Las incorrecciones de palabra a los Jefes, compañeros o subordinados.
4. La falta de autoridad en los Jefes.
5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en la jornada ordinaria.
6. Fingir enfermedad o solicitar permiso alegando causas no existentes.
7. La falta de asistencia injustificada.
8. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en las oficinas y dependencias de las mismas.
9. Las discusiones que produjeran notorio escándalo.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Introducir o ingerir en los locales de trabajo bebidas alcohólicas, salvo en actos o circunstancias especiales, debidamente autorizadas.
12. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
13. El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada aunque no produzca gran perjuicio a la Empresa, excepto en los casos en que la Ley especifique que tienen derecho a transmitir dicha información.
14. Cualquier otra falta de naturaleza similar a las anteriores.

Faltas muy graves.—Son las siguientes:

1. La reiteración de tres faltas graves al año.
2. Trabajar para otra Entidad aseguradora sin previa autorización.
3. El incumplimiento de las normas emanadas de los superiores que signifiquen quebrantamiento de la disciplina.
4. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a otras personas de los datos de reserva obligada.
5. La falta de consideración y respeto al público.
6. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
7. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en jornada extraordinaria.
8. La falta maliciosa de comunicaciones de los cambios experimentados en la familia a efectos de prestaciones sociales.
9. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.
10. La falsedad intencionada de datos en las declaraciones para los censos o estadísticas que con carácter colectivo solicite la Empresa.
11. Maltratar las máquinas, materiales o mobiliario causando averías o deterioros.
12. Tratar de confundir al Médico de la Empresa.
13. Faltas de puntualidad.
14. Cualquier otra falta de naturaleza similar.

Art. 44. *Sanciones.*—Las faltas graves enumeradas a continuación serán sancionadas como se describe:

- a) Apartados 1 y 4, hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Apartados 2, 3, 12 y 13, hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) Apartados 5 y 6, hasta cuatro días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) Apartados 7 a 11, hasta cinco días de suspensión de empleo y sueldo.
- e) Apartado 14. De acuerdo con lo anterior por comparación.

En caso de reincidencia hasta el doble de las sanciones fijadas.

Las faltas muy graves:

- a) Apartados 2, 3 y 4, con pérdida de categoría entre uno y tres años.
- b) Apartados 5, y de 7 a 11, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) Apartados 1, 6 y 12, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) Apartado 13: De 7 a 10 retrasos, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo; más de 10 retrasos, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, y despido cuando se exceda de doce horas en un mes.

Art. 45. *Procedimiento de imposición de sanciones.*—Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, oído el Comité de Empresa, la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Tratándose de despido deberán cumplirse los requisitos exigidos por las Leyes vigentes.

El trabajador podrá impugnarlas por medio de demanda, ante el Tribunal de lo Social competente.

Tratándose de faltas graves o muy graves se comunicará por escrito. La comisión de alguna falta de este tipo podrá originar la apertura de expediente, con las consecuencias propias y adecuadas a cada concreta situación. El plazo para levantar expediente será de una semana para las faltas graves y de dos para las muy graves. En aquellas situaciones que así lo aconsejaran, y de mutuo acuerdo entre el Departamento de Recursos Humanos y Comité de Empresa, este plazo se podrá aumentar.

Cualquier medida punitiva, salvo la correspondiente a faltas leves, será puesta en antecedentes el Comité o representación de los trabajadores, a fin de que se lleve a cabo una instrucción del hecho, sobre la base de que sea oído el interesado y que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo, siendo parte además el Comité de Empresa.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 46. *De los Sindicatos:* 1. Los Sindicatos presentes en cada Centro de trabajo elegirán un Delegado sindical que será ratificado por el Sindicato provincial correspondiente, siendo este Delegado el representante del Sindicato en el Centro de trabajo.

2. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previo aviso a la misma.

3. Los Sindicatos podrán insertar en los tabloneros de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Art. 47. *De los Comités de Empresa y Delegados de personal:* Tanto Comités de Empresa como 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 o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresas, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en aquellas materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) En periodos de negociación colectiva se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de personal en uno o varios de sus componentes.

Funciones:

a) Además de lo que recoge la Legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la Empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que, tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocien la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la oficina central, pero referida a su Centro de trabajo. Asimismo podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

Art. 48. *De los trabajadores en general:*—Además de los que la Ley determina, los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de 15 minutos cada una, ampliables a 30 en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con 24 horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los Sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de, al menos, un tercio de los empleados de plantilla del Centro de trabajo, y las decisiones, aun cuando afecten a la totalidad de la plantilla, se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Política de empleo:*—Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros, y ante la grave situación que se viene dando en este sentido, ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de julio de 1989 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la Empresa, sexo y estado civil. Asimismo se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en el Convenio.

La Empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral o jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática) no debe llevar en ningún caso la desaparición de puestos de trabajo, encorrigiéndose la Empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la Empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.

Segunda. *Jornada laboral:*—Como alternativa al horario establecido en el artículo 18, los empleados que así lo deseen podrán realizar su jornada en la forma que a continuación se detalla:

a) La hora de entrada será entre las ocho treinta y las nueve horas, y la hora de salida entre las diecisiete y las dieciocho horas. Dentro de esta jornada se establece un horario de comida entre las catorce y las quince treinta horas, si bien se establece un mínimo de una hora para comer. De acuerdo con lo anterior, queda establecida una presencia mínima obligatoria de nueve a catorce horas y de quince treinta a diecisiete horas.

b) Si bien cualquier empleado puede realizar su jornada con este sistema o con el establecido en el punto 1 del artículo 18, en los días por él elegidos, aquellos que, al menos, en ciento cuarenta y tres días laborales del año hayan realizado jornada flexible, tendrán derecho al disfrute de nueve días hábiles de vacaciones, además de los que se establecen en el artículo 19 del presente Convenio.

c) En los días en que se haga jornada flexible no habrá derecho al disfrute del tiempo de desayuno.

d) Dentro de esta jornada flexible, podrá trabajarse, en exceso de la jornada, media hora diaria a partir de las diecisiete treinta horas, el tiempo necesario para acumular hasta tres días más de vacaciones.

e) Los días totales de vacaciones resultantes, según lo especificado en esta disposición, no podrán acumularse para su disfrute a vacaciones ordinarias; asimismo, no podrán disfrutarse en periodos superiores a cuatro días hábiles. A los efectos del disfrute, se regularán por las reglas del artículo 19 del presente Convenio.

f) En concepto de subvención de comida se abonarán 1.000 pesetas por cada día que se realice horario flexible, esta subvención será abonada semanalmente, y el importe será revisable a principios de cada año, aumentándose, como mínimo, el IPC al 31 de diciembre del año anterior.

g) Los días en que se haga horario flexible se perderá el derecho a la percepción del Plus de Puntualidad, Asistencia y Permanencia, no obstante, los días de vacaciones regulados por el artículo 18 del presente Convenio, así como los puentes y permisos legalmente establecidos, si darán derecho a la percepción del citado Plus para aquellos empleados que disfruten del mismo.

h) Será considerado como retraso el fichaje más tarde de las nueve horas en la jornada de mañana, y de las quince treinta horas, en la de la tarde.

i) En caso de incapacidad laboral transitoria, con baja concedida por el Médico de la Seguridad Social, o disfrute de permisos legalmente establecidos, los días correspondientes serán computados en el tipo de jornada que se realice habitualmente.

DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior.

4204 *CORRECCION de errores de la Resolución de 16 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Defensa.*

Advertidos errores en el texto remitido de la Resolución de 16 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Defensa, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 y 18 de enero, números 15 y 16, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 1748, el punto 7 del artículo 13 debe pasar a ser punto 6.

En la página 1753, donde dice:

«Salario/hora	Salario base anual +Plus convenio anual+Antigüedad
	1.826»

debe decir:

«Salario/hora =	Salario base anual +Plus convenio anual+Antigüedad
	1.826»

En la página 1898, deberá insertarse de forma inmediatamente posterior al GRUPO MARITIMO el párrafo siguiente:

«GRUPO INFORMATICO».

En la página 1899, en el ANEXO II, GRUPO SANITARIO, inmediatamente posterior a la referencia ATES, donde dice:

«AUXILIARES SANITARIOS	Auxiliar de Clínica Mozo de Clínica»
------------------------	---

debe decir:

«AUXILIARES DE ENFERMERIA	Auxiliar de Sanitario Mozo de Clínica»
---------------------------	---

En la página 1905, en el ANEXO V, GRUPO DE LABORATORIO, la cantidad correspondiente al sueldo base del Auxiliar de Laboratorio, donde dice: «67.500», debe decir: «66.500».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4205 *RESOLUCION de 12 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa una centralita telefónica privada analógica marca «TELYCO», modelo 816 PBX, fabricada por «Telefonía y Electrónica, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Coslada (Madrid).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Telefonía y Electrónica, Sociedad Anónima», con domicilio social en camino de Rejas, sin número, municipio de Coslada, provincia de Madrid, para la homologación de una centralita telefónica privada analógica, fabricada por «Telefonía y Electrónica, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Coslada (Madrid);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante dictamen con clave número 90073080, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Norcontrol, Sociedad Anónima», por certificado de clave número NM-TE-IA-05, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2374/1983, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contra-

seña de homologación GCA-0044, y fecha de caducidad el día 12 de noviembre de 1992, definiendo, como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 12 de noviembre de 1991.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Capacidad máxima. Unidades: Número de (líneas + extensiones).

Segunda. Descripción: Tipo de conmutación.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «TELYCO», modelo 816 PBX.

Características:

Primera: 8/16.

Segunda: Espacial.

En virtud de lo establecido en el artículo 6.º del Real Decreto 1066/1989, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre), estos equipos además deberán estar en posesión del certificado de aceptación, emitido por la Dirección General de Telecomunicaciones, previamente a su importación, fabricación en serie para el mercado interior, comercialización e instalación en España.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 12 de noviembre de 1990.—La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

4206 *RESOLUCION de 12 de noviembre 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un aparato telefónico, marca «Amper», modelo Sevilla-U, fabricado por «Amper, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Torrelaguna y Getafe (Madrid).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Amper, Sociedad Anónima», con domicilio social en la calle María de Molina, número 37 bis, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un aparato telefónico, fabricado por «Telur», en su instalación industrial ubicada en la URSS;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio de Telefónica, mediante dictamen con clave IL.e2.09, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TM-AMR-TEL-IA.01(TT), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1070/1986, de 9 de mayo.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación GAT-0067 y fecha de caducidad del día 12 de noviembre de 1992, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologados las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 12 de noviembre de 1991.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.