

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7914** RESOLUCION de 28 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador «La Equitativa»

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del Grupo Asegurador «La Equitativa», que fue suscrito con fecha 17 de enero de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección del citado grupo en representación del mismo, y de otra, por la Sección Sindical de UGT (Federación de Banca, Seguros y Oficinas y Despachos), 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, 28 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador «La Equitativa»

## CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR «LA EQUITATIVA»

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación económica del Grupo Asegurador «La Equitativa», integrado por las Sociedades «La Equitativa, Sociedad Anónima de Seguros sobre la Vida»; «La Equitativa, Sociedad Anónima de Seguros sobre Riesgos Diversos»; «Equitativa Inmuebles, Sociedad Anónima»; «La Equitativa, Sociedad Anónima de Seguros sobre la Vida, Agrupación de Empresas Ley 26 de mayo de 1982, número 18/82»; «Compañía Ibérica de Reaseguros»; «Andalucía y Fénix Agrícola, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Sirius Informática, Sociedad Limitada» (en lo sucesivo Grupo «La Equitativa» o la Empresa), de una parte, y la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (Federación de Banca, Seguros y Oficinas y Despachos), válidamente constituida y con la representatividad necesaria para la suscripción del presente Convenio, así como los correspondientes órganos de representación unitaria de los trabajadores, de otra.

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones laborales de todo el personal que presta sus servicios para el Grupo «La Equitativa».

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El ámbito geográfico de este Convenio abarca todo el territorio del Estado español, afectando por tanto a todos los centros de trabajo del Grupo «La Equitativa» en dicho territorio.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a todos los empleados del Grupo «La Equitativa», con independencia de la modalidad contractual que les vincule, con exclusión del personal de alta dirección, que se regirá por lo estipulado en su contrato individual y las previsiones del Real Decreto 1382/1985.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Habida cuenta del profundo cambio que el presente Convenio supone respecto del actual esquema de relaciones laborales y condiciones de trabajo, las partes estiman necesario establecer un período de vigencia suficiente para apreciar debidamente los beneficios del nuevo sistema, así como para detectar los ajustes que puedan ser precisos.

En consecuencia, se pacta un período de vigencia de diez años, a contar desde el día 1 de enero de 1992, aunque podrá denunciarse por cualquiera de las partes a partir del séptimo año de su vigencia.

En todo caso, la cuantía de los conceptos económicos se negociará cada dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, y dado el largo período de vigencia pactado, las partes podrán negociar, con la misma periodicidad establecida en el

párrafo anterior, cualquier aspecto del Convenio, salvo las materias reguladas en los capítulos II y III, que por su carácter estructural se mantienen a lo largo de toda la vigencia del mismo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de las condiciones de trabajo que se recogen en el presente Convenio comprenden y sustituyen las establecidas en el Convenio Colectivo del sector, así como en la Ordenanza de Seguros, por ser en su conjunto y en cómputo anual mucho más beneficiosas.

En consecuencia, a la entrada en vigor del presente Convenio, la Ordenanza Laboral y el Convenio Colectivo del Sector Seguros quedarán derogadas, no siendo de aplicación ni siquiera como derecho dispositivo ni supletorio.

Las partes asumen el cumplimiento del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita dentro del mes siguiente a la firmeza de la resolución judicial.

Durante la vigencia del Convenio las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución pacífica de las diferencias que como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo puedan suscitarse, sometiendo estas diferencias a la consideración de la Comisión Paritaria, con carácter previo y obligatorio a la actuación ante la autoridad laboral o la jurisdicción social.

## CAPITULO II

### Clasificación profesional, ascensos y promoción

Art. 6.º *Principios generales*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en los cinco grupos profesionales que se detallan en el presente capítulo.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponde a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores, se adscriben mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, a los grupos profesionales correspondientes.

Art. 7.º *Criterios de definición de grupo profesional*.—Son criterios básicos para la definición de los grupos profesionales los siguientes:

La definición contenida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La descripción y valoración de puestos que ha permitido su clasificación en grupos y niveles, según los siguientes factores:

Competencia: Es el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridas para desempeñar adecuadamente el puesto.

Solución de problemas: Mide la calidad de autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar solución a los problemas que se presenten.

Responsabilidad: Mide la capacidad del puesto para responder tanto de las acciones y decisiones tomadas como de sus consecuencias. Determina la contribución del puesto a los resultados de la organización.

La aceptación por las partes del principio que configura la deuda de actividad del trabajador (en aplicación del artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores) como una deuda de participación en los resultados de la organización mediante el cumplimiento de las finalidades de cada puesto.

En consecuencia, la definición de los grupos sólo tiene carácter enunciativo por lo que los trabajadores tendrán la obligación de ejecutar todos los trabajos que les sean encomendados por sus superiores, siempre que lo ordenado esté dentro de los cometidos generales de su grupo profesional y de los límites legales establecidos.

En particular, los trabajadores ejecutarán las tareas de carácter auxiliar o complementario de cada puesto, de acuerdo a las necesidades del trabajo.

Art. 8.º *División de los grupos en niveles*.—Dentro de cada grupo profesional se distinguen dos o tres niveles según la siguiente distribución:

Grupo V: Tres niveles, primero, segundo y tercero, de menor a mayor contenido dentro del grupo.

Grupo IV: Tres niveles, primero, segundo y tercero, de menor a mayor contenido dentro del grupo.

Grupo III: Tres niveles, primero, segundo y tercero.

Grupo II: Dos niveles, primero y segundo.

Grupo I: Dos niveles, primero y segundo.

Las diferencias de contenido entre niveles se expresan por mayores o menores exigencias de competencia, solución de problemas y responsabilidad, dentro de las generales de cada grupo.

La inclusión de un puesto de trabajo en los niveles superiores significa que sus titulares tienen capacidad para realizar todas las funciones de los niveles inferiores, respetando siempre los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Clasificación profesional y sistema retributivo.*—La pertenencia de un trabajador a un grupo profesional determina la asignación del salario base consolidado, de acuerdo a lo dispuesto en el capítulo III (estructura salarial).

La inclusión de un puesto de trabajo en un determinado nivel dentro del grupo significará, a efectos retributivos, la percepción, por parte del trabajador que ocupe dicho puesto, del correspondiente complemento que tendrá carácter de consolidado.

Art. 10. *Definición de los grupos profesionales.*

#### Grupo I

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen por su contenido en dos niveles (primero y segundo, según grado de complejidad de menor a mayor).

La definición del grupo, incluyendo las diferencias de contenido por factores para cada nivel, se expone a continuación:

Los puestos de trabajo de nivel primero:

Requieren conocimiento de actividades simples y repetitivas que puede implicar el uso de máquinas.

Operan con un marco de referencia definido por reglas e instrucciones simples, detalladas y repetitivas.

Están sujetos a instrucciones directas y detalladas y/o supervisión estrecha. Contribuyen con actividades o servicios de información, registro o incidentales para ser usados por otros con relación a algún resultado.

Los puestos de trabajo de nivel segundo:

Requieren familiaridad con trabajo rutinario estandarizado que puede implicar el uso de equipos o máquinas.

Operan bajo rutinas e instrucciones establecidas.

Están sujetos a instrucciones, reglas de trabajo establecidas y/o supervisión estrecha. Contribuyen con actividades o servicios de información, registro o incidentales para ser usados por otros con relación a algún resultado.

#### Grupo II

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen por su contenido en dos niveles (primero y segundo, según grado de complejidad de menor a mayor).

La definición del grupo, incluyendo las diferencias de contenido por factores para cada nivel, se exponen a continuación:

Los puestos de trabajo adscritos al grupo II precisan pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de equipo especializado y complejo en grado básico.

Están sujetos a instrucciones estrechas y reglas de trabajo establecidas y/o supervisión estrecha.

Los puestos de trabajo de nivel primero operan con un marco de referencia definido por rutinas e instrucciones establecidas. Deben resolver problemas en situaciones idénticas en las que la solución requiere una simple elección entre cosas aprendidas.

Contribuyen a conseguir resultados con actividades o servicios de información, registro o incidentales para ser usados por otros.

Los puestos de trabajo de nivel segundo operan con un marco de referencia constituido por procedimientos y precedentes algo diversificados, estando total o parcialmente sujetos a instrucciones y prácticas estandarizadas y/o supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Deben resolver problemas en situaciones semejantes, en las que la solución requiere elección entre cosas aprendidas.

Contribuyen a la consecución de resultados con servicios de interpretación, consejo o ayuda para ser usados por otros al actuar.

#### Grupo III

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen por su contenido en tres niveles (primero, segundo y tercero, según grado de complejidad de menor a mayor).

La definición del grupo, incluyendo las diferencias de contenido por factores para cada nivel, se exponen a continuación:

Los puestos de trabajo del nivel primero:

Precisan pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de equipo especializado o complejo.

Operan con un marco de referencia definido por procedimientos y precedentes algo diversificados. Deben resolver problemas en situaciones semejantes en los que la solución requiere elección entre cosas aprendidas.

Los puestos de trabajo de nivel segundo:

Precisan pericia en procedimientos o sistemas muy complejos o una especialización funcional que da mayor amplitud y profundidad adicional a una función generalmente única.

Operan con un marco de referencia definido por procedimientos y normas substantivamente diversificadas. Deben resolver problemas en situaciones diferentes que presentan algún aspecto nuevo en los que la solución requiere un análisis entre el conjunto de cosas aprendidas.

Contribuyen a conseguir resultados con servicios de interpretación, servicio o ayuda para ser usados por otros al actuar.

Los puestos de trabajo de nivel tercero:

Precisan, además de pericia en procedimientos o sistemas muy complejos, suficiencia en una actividad especializada o funcional que implique su práctica y principios.

Los puestos de trabajo de este grupo profesional contribuyen a la consecución de resultados con servicios de interpretación, consejo o ayuda para ser usados por otros al actuar.

#### Grupo IV

Los puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional se dividen por su contenido en tres niveles (de primero, segundo y tercer nivel, según grado de complejidad de menor a mayor).

La definición del grupo, incluyendo las diferencias de contenido por factores para cada nivel, se exponen a continuación:

Los puestos de trabajo adscritos al grupo IV precisan suficiencia en una actividad especializada o funcional que implica la comprensión de su práctica y principios teóricos. Están en este grupo los puestos a los que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada, que requiere un conocimiento teórico y práctico adquirido normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una experiencia dilatada.

Necesitan relacionarse e influir en otros. Este punto es importante en los puestos de primer nivel, siendo de máxima importancia tener habilidad para comprender, desarrollar y motivar a las personas en los puestos de segundo y tercer nivel.

Operan con un marco de referencia definido por procedimientos y normas substantivamente diversificadas. Deben resolver problemas en situaciones diferentes que presenten algún aspecto nuevo en los que la solución requiere un análisis entre el conjunto de las cosas aprendidas. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando situaciones anteriores. Se trata, por tanto, de problemas muy complejos pero definidos.

Estarian en el tercer nivel los puestos que requieren profundizar más allá de soluciones previas.

Los puestos de trabajo de este grupo están sujetos a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas funcionales claramente establecidas y su control se establece por resultados, tanto propios como de sus subordinados.

Están en este nivel los puestos intermedios entre la dirección y la ejecución del trabajo.

La diferenciación entre niveles dentro de este grupo profesional viene marcada por el impacto económico que la acción del puesto de trabajo representa en la organización, siendo aquella pequeña en el caso del primer nivel, media en el del segundo y grande en el del tercero.

#### GRUPO V

Los puestos de trabajo de este grupo se dividen en tres niveles (primero, segundo y tercero, de menor a mayor complejidad).

Los puestos del grupo V son aquellos que, reuniendo todas las especificaciones descritas para el grupo IV, tienen por su contenido directivo o por otras razones análogas el carácter de puestos de confianza, de libre designación y cese por parte de «La Equitativa».

Art. 11. *Ascenso y promoción.*—Se entiende por ascenso el paso de un grupo inferior a otro superior mediante los criterios y mecanismos que se detallan en el siguiente artículo.

Se entiende por promoción el paso de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo grupo. La promoción únicamente dará derecho a la

percepción del complemento correspondiente mientras se desempeñe el puesto de nivel superior.

Los ascensos a los grupos IV y V, y las promociones dentro de dichos grupos, se producirán por libre designación de «La Equitativa».

A los efectos previstos en el presente artículo se tendrán en cuenta, entre otros factores, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las evaluaciones periódicas que se realizarán utilizando las hojas de evaluación, cuyo modelo se aprueba en el anexo número 1.

El resultado de las evaluaciones podrá ser objeto de reclamación o revisión ante la Comisión que se establece en el artículo 13.

Art. 12. *Coberturas de vacantes.*—Los ascensos a los grupos IV y V, y las promociones dentro de dichos grupos, se producirán por libre designación de «La Equitativa».

En los grupos I, II y III, cuando se produzcan necesidades de cobertura de vacantes, el Departamento de Personal definirá el contenido del puesto de trabajo vacante y el perfil del mismo, poniendo en conocimiento de los empleados la existencia de la vacante, lo que iniciará el proceso de selección interna.

La selección interna será realizada por la Comisión de Descripción, Valoración y Selección que se regula en el artículo siguiente.

Determinados por la Comisión los candidatos incluidos y excluidos para tomar parte en el proceso, teniendo en cuenta el contenido y perfil del puesto de trabajo, se decidirá el mecanismo a seguir, que podrá consistir en cualquiera de las alternativas siguientes, o en una combinación de las mismas:

Realización de pruebas psicotécnicas.

Realización de pruebas de carácter práctico.

Entrevistas con los candidatos.

Cualquier otra que por la Comisión pueda ser considerada necesaria o adecuada.

En caso de que no fuera adjudicada la vacante a ningún candidato interno, el Departamento de Personal contratará externamente a la persona idónea.

Art. 13. *Comisión de Descripción, Valoración y Selección.*—Se crea una Comisión de Descripción, Valoración y Selección, que estará formada por los siguientes miembros:

El Director de Personal, o la persona que éste designe.

Un equipo interno de analistas técnicos de puestos de trabajo, experto en esta materia, designado de común acuerdo por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Un miembro del Comité de Empresa o la persona que éste designe.

En cada proceso de selección se designará, además, uno o dos miembros del Departamento donde se haya producido la vacante que se trata de cubrir.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

Estudio de todas las cuestiones y problemas en relación con las materias reguladas en el presente capítulo.

Estudio y valoración de los nuevos puestos de trabajo que puedan crearse en el futuro, y su encuadramiento dentro de alguno de los grupos y niveles establecidos en el artículo 10, así como la actualización permanente de la descripción y valoración de los puestos de trabajo ya existentes.

Participación en los procesos internos de selección regulados en el artículo 12.

Conocimiento y resolución de cuantas quejas y reclamaciones puedan suscitarse en relación con las materias reguladas en el presente capítulo, con carácter previo a su sustanciación ante cualquier órgano de la Administración o de la Jurisdicción.

La Comisión se reunirá siempre que se convoque con suficiente antelación por alguno de sus miembros, y no podrá decidir sobre ningún asunto que no estuviera previamente fijado en el orden del día de cada reunión. Dentro del primer mes desde su constitución, la Comisión elaborará y aprobará su propio reglamento de funcionamiento.

### CAPITULO III

#### Estructura salarial

Art. 14. *Sistema salarial.*—Las retribuciones del personal, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán constituidas por los conceptos detallados en los artículos siguientes.

Art. 15. *Salario base de grupo.*—Concepto de naturaleza personal y consolidable que constituye la única contraprestación del empleado por

el desempeño de las funciones inherentes al grupo profesional al que pertenezca.

Su cuantía para cada grupo se establece en la tabla anexa que se adjunta al presente Convenio, como anexo 2.

Art. 16. *Complemento de puesto de trabajo.*—El complemento de puesto de trabajo tiene carácter funcional y su cuantía dependerá del nivel asignado a cada puesto de trabajo, según la tabla anexa a este Convenio (anexo 2), no siendo su cuantía computable a efectos pasivos.

Art. 17. *Complemento de desempeño.*—Este complemento de carácter personal, absorbible, compensable, no siendo computable a efectos pasivos, es en su cuantía y concesión potestad discrecional del Grupo «La Equitativa», que tomará en consideración la calidad en la prestación de servicios de cada empleado, así como otros factores.

Art. 18. *Complemento personal.*—Este complemento se establece como garantía «ad personam» en la cuantía que para cada uno de los empleados con derecho a percibirlo se determina en el anexo 3, cuantía que se revisará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Art. 19. *Dietas.*—Se mantienen las normas vigentes en materia de dietas y gastos, estableciéndose sus cuantías y condiciones en el anexo 4.

### CAPITULO IV

#### Jornada, vacaciones, permisos

Art. 20. *Jornada anual.*—La jornada en cómputo anual para 1992 será de mil setecientos doce horas, según el calendario laboral correspondiente.

Art. 21. *Horario.*—El régimen de horarios, tanto en las oficinas y centros establecidos en la actualidad como en los que pudieran establecerse en el futuro, será el siguiente:

1. Se establece un horario de jornada partida, excepto en período de 15 de junio a 15 de septiembre, en el que el horario será continuado, de ocho a catorce treinta horas y de lunes a viernes, en todos los centros de trabajo.

2. El resto del año regirá un sistema de horario flexible, igualmente de lunes a viernes, que se concretará en las siguientes reglas:

La hora de entrada por la mañana podrá realizarse entre las siete cuarenta y cinco y las nueve horas de la mañana.

La hora de salida de la jornada matutina será entre las trece y las catorce horas, teniendo en cuenta que el tiempo de trabajo efectivo mínimo en la jornada de mañana será de cinco horas.

El tiempo de descanso máximo para la comida será de una hora y media, con un mínimo de una hora.

La hora de entrada vespertina podrá ser entre las catorce y las quince treinta horas, produciéndose la salida a la hora que corresponda para que el cómputo diario alcance siete cuarenta y cinco horas.

Para determinados grupos de trabajadores o Departamentos, la Empresa podrá exigir, en función de las necesidades productivas, que todos los empleados realicen el mismo horario, por períodos determinados o de forma permanente, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores.

En aquellos centros de trabajo con menos de 15 empleados, el responsable del mismo, previa autorización del Director de Personal, podrá establecer el siguiente horario: De ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete quince horas, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

El personal disfrutará de treinta minutos diarios para tomar un refrigerio.

Situaciones especiales: El personal de proceso de datos (Departamento de Explotación), realizará su jornada laboral en los horarios y turnos que le sean asignados por la Empresa según las necesidades del servicio al que dicho personal está adscrito, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

Art. 21. *Vales de comida.*—Cada empleado del Grupo dispondrá de un vale de comida por cada día de trabajo efectivo en jornada partida, que será entregado mensualmente por la Dirección de Personal.

El valor facial de cada uno de ellos se establece en 950 pesetas, revalorizándose anualmente conforme al índice conjunto nacional del IPC.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—La realización de las horas extraordinarias se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Para el cálculo del precio de la hora extraordinaria sólo se tendrán en cuenta el salario base de grupo y el complemento de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para restringir al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. La Comisión Paritaria hará un seguimiento de

las horas extraordinarias que se realicen, estudiando y proponiendo, en su caso, las medidas oportunas que faciliten su reducción.

Art. 23. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones anuales se fija en vintidós días laborables. Para regular los períodos de disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado hasta en tres períodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Los trabajadores que a 1 de enero de 1992, tengan cumplidos los cincuenta y cinco años, verán incrementadas sus vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

A los sesenta y sesenta y un años: Dos días laborables.

A los sesenta y dos y sesenta y tres años: Cuatro días laborables.

A los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años: Seis días laborables.

Art. 24. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación de la causa, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos siguientes:

a) Matrimonio del empleado: Quince días naturales interrumpidos, que no podrán disfrutarse continuamente con las vacaciones anuales, ni antes ni después de las mismas; caso de querer disfrutarse conjuntamente con las vacaciones, se solicitará al Departamento de Personal.

b) Por nacimiento de los hijos del empleado: Hasta dos días laborables.

c) Por matrimonio de los hijos del empleado: Un día natural ampliable a tres, si el hecho ocurriese fuera de la población donde radique el centro de trabajo.

d) Por enfermedad grave, debidamente justificada del cónyuge, ascendientes o colaterales, hasta segundo grado de consanguinidad; igualmente justificada, tres días naturales (como máximo), ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.

e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales, hasta segundo grado de consanguinidad, cuatro días naturales, ampliables a cinco, en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población en que radique el centro de trabajo.

f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, impuestos por las Leyes o Disposiciones Administrativas, exámenes o de otro orden, se concederá permiso por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda realizar fuera del horario de trabajo, sin que sufran merma por ello, los haberes del empleado.

g) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

h) Licencia especial: Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días de licencia especial remunerada. Estos días no podrán ser acumulados a las vacaciones reglamentarias anuales y su disfrute estará supeditado a la cobertura de las necesidades del servicio en cada centro de trabajo.

Todos los demás permisos no contemplados de forma expresa en el presente artículo, serán considerados como permisos de carácter particular, debiendo ser recuperados dentro de los diez días siguientes a su disfrute. De no hacerlo así, el tiempo no trabajado será deducido del haber del empleado. Quedan exceptuados de esta norma los permisos para asistir a consulta médica del propio empleado, siempre que se aporte la oportuna justificación.

Art. 25: Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora que podrá ser dividida en dos fracciones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que acredite mediante certificación de la Empresa en la que trabaja la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma idéntico derecho.

Art. 26. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a algún disminuido psíquico o físico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 27. El procedimiento de solicitud y autorización se basará en la utilización del impreso normalizado, parte de ausencia, modelo 518.

## CAPITULO V

### Uniformes

Art. 28. Al personal del grupo I, que ocupa puestos de trabajo de Porteros, Conductores y similares se le facilitarán las siguientes prendas:

Americana y pantalón cada doce meses.

Un par de zapatos, una camisa y una corbata cada seis meses.

Una gabardina o abrigo cada dos años.

Cada dos temporadas se facilitarán prendas de verano sustitutivas del uniforme de invierno.

Al personal en puestos de trabajo de mantenimiento u oficios varios se le facilitará un mono o una bata en número de dos al año, así como el calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo cada seis meses.

Al resto de empleados que desarrollen trabajos que aconsejen la utilización de prendas protectoras le serán facilitadas éstas por la Empresa, siendo facultad de la misma decidir qué empleados deben hacer uso de las mismas con carácter obligatorio.

## CAPITULO VI

### Régimen disciplinario

Art. 29. *Potestad disciplinaria.*—1. La facultad disciplinaria de la Empresa está atribuida a la Dirección de la misma, quien la ejercerá en la forma que establecen las presentes normas, y con subordinación a las mismas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas.

2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Art. 30. *Requisitos formales.*—1. La sanción de las faltas leves únicamente requerirá comunicación escrita al trabajador.

2. Será preceptiva la apertura de expediente contradictorio y, en su caso, sanción por faltas graves o muy graves, las cuales serán comunicadas al Comité de Empresa.

3. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal, durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, no podrán ser despedidos o sancionados con base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Art. 31. *Competencia de los órganos sancionadores.*—La competencia en materia disciplinaria está atribuida a la Dirección de la Empresa, con delegación expresa en el Director de Personal.

Art. 32. *Órganos de tramitación.*—La Dirección de Personal es el órgano a través del cual se ejerce la función disciplinaria, dictaminando, instruyendo y resolviendo los expedientes disciplinarios.

Art. 33. *Procedimientos de oficio.*—1. Cualquier Mando o Unidad Orgánica de la Empresa que tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de Personal, mediante relación circunstanciada a los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

2. La Dirección de Personal decidirá la sanción a imponer, que será comunicada al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efecto la sanción. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y concordantes.

Art. 34. *Expediente disciplinario.*—1. El expediente disciplinario o procedimiento contradictorio es la expresión escrita en que se fundamenta, documentalmente, el hecho denunciado como falta laboral o contractual y su calificación jurídica.

2. La apertura de expediente contradictorio será obligatoria para conocer y, en su caso, sancionar por faltas graves o despedir por faltas muy graves a los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal. En cualquier caso, la instrucción de expediente disciplinario ha de sujetarse al cumplimiento de estas normas y a la forma que se establece el presente capítulo.

Art. 35. *Pliegos de cargos y descargos.*—1. Para los supuestos de faltas graves y muy graves, una vez conocido el hecho por la Dirección de Personal, dicha Dirección redactará un escrito con expresión clara, concreta y precisa de los cargos que se imputan para su inmediato envío a la persona presuntamente responsable y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sección Sindical, respectivamente.

Al tiempo se concederá al expedientado un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se practicarán y unirán al expediente del mismo modo que aquellas otras que el Director de Personal estime oportuno acordar.

2. Concluido el expediente, la Dirección de Personal impondrá la sanción en los términos y en la forma prevista en el presente capítulo.

**Art. 36. Suspensión de empleo y sueldo.**—1. En todos los casos de faltas muy graves se podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente disciplinario, la previa suspensión de empleo y sueldo, como medida cuatellar.

2. Para tal supuesto, el expediente tendrá una duración máxima de un mes a contar desde el día siguiente en que los hechos fueron puestos en conocimiento de la Dirección de Personal. Sin embargo, cuando por circunstancias especiales, o debido a la prueba propuesta por el expediente o por el cúmulo de diligencias necesarias no fuese posible la instrucción en este plazo, podrá prorrogarse el término con otro plazo igual, levantando, en su caso, la suspensión acordada.

**Art. 37. Prescripción de las faltas.**—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de Personal tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2. En los plazos de prescripción ha de tenerse presente que, en lo señalado por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente hábil.

3. La apertura de expediente contradictorio, que ha de instruirse para los supuestos de faltas graves y muy graves, interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

**Art. 38. Impugnación de las sanciones.**—1. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de Personal, podrán ser revisadas ante la jurisdicción competente.

2. El ejercicio de la acción ante la jurisdicción competente caducará a los veinte días siguientes a partir de la fecha de la notificación de la sanción. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

**Art. 39. Registro de antecedentes.**—La Dirección de Personal llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

**Art. 40. Incripciones.**—En el registro se inscribirán las sanciones impuestas a cada empleado de la Empresa, con la indicación de la fecha de su imposición y demás circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

**Art. 41. Cancelación de antecedentes.**—Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves, seis meses.
- b) Las faltas graves, un año.
- c) Las faltas muy graves, tres años.

**Art. 42. Bonificaciones.**—Los antecedentes disciplinarios pueden ser cancelados de forma anticipada a la prevista en el artículo anterior, en virtud de bonificaciones otorgadas como premios de la Empresa.

**Art. 43. Cancelación discrecional.**—La Dirección General se reserva discrecionalmente la posibilidad de cancelar, total o parcialmente, con carácter general o particular los antecedentes disciplinarios.

**Art. 44. Comunicación.**—A los efectos que se señalan en los artículos anteriores, deberá comunicarse a la Dirección de Personal el otorgamiento de cualquier premio o recompensa que lleve anejo la bonificación o cancelación anticipada de los antecedentes disciplinarios.

**Art. 45. Graduación de las faltas.**—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

**Art. 46. Faltas leves.**—Se considerarán faltas leves:

1. No cursar a tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2. La impuntualidad superior a los diez minutos e inferior a treinta minutos, en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de tres a cinco días al mes, sin causa justificada.

Cuando el retraso en la entrada sea superior a treinta minutos durante cinco días al mes, se considerará como una inasistencia.

3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

4. No se considera falta, si el trabajador se compromete a recuperar el tiempo perdido por impuntualidad o inasistencia al menos en un 60 por 100 dentro del mes en que se ha producido.

5. La incorrección con el público, con los compañeros o subordinados.

6. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.

8. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

**Art. 47. Faltas graves.**—Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. a) Las faltas repetidas de puntualidad, en un periodo de seis a diez días al mes, en las condiciones señaladas en el punto 2 del artículo 48.

b) Cuando el retraso en la entrada sea superior a treinta minutos, y se produzca durante más de seis días al mes, o quince en el trimestre, se considerará igual a dos inasistencias.

3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

4. No se considerará falta si el trabajador se compromete a recuperar el tiempo perdido por impuntualidad o inasistencia al menos en un 60 por 100 dentro del mes o trimestre en que se hayan producido las mismas.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

8. Emplear para uso propio materiales de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin la debida autorización.

9. Abandono del puesto de trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive o pueda derivarse perjuicio grave para la Empresa.

10. La reincidencia en tres faltas leves siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.

11. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo.

12. La falta grave de atención o cortesía con el público, no reiterada.

13. La obstrucción a las órdenes de los jefes y la negligencia en su cumplimiento.

14. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.

15. El quebrantamiento de los intereses de la Empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.

16. Las riñas, alborotos, discusiones graves o entorpecimientos en la marcha de la actividad de la Empresa.

17. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.

18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del trabajo durante el mismo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que pueden proporcionar a la Empresa una información falsa.

19. Dirigirse por escrito, con carácter general, a los trabajadores de la Empresa, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, o cualquier otro medio de divulgación dentro de la Empresa.

20. La no presentación del correspondiente parte de baja en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria dentro del plazo de cinco días.

La inasistencia al trabajo por esta causa sólo queda justificada si se comunica a la Empresa dentro del plazo citado. En caso contrario se computará como inasistencia.

21. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

**Art. 48. Faltas muy graves.**—Son faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cuatro o más días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más.

6. La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses siguientes a su sanción.

7. El abandono del Centro de trabajo sin la autorización de su superior.

8. La reiterada falta de atención y cortesía con el público.

9. Desarrollar una actividad remunerada por cuenta propia o ajena durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

10. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la Empresa.

11. En general, cualquier falta tipificable como muy grave con arreglo a lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 49. Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas y de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente capítulo son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso. Despedido.

## CAPITULO VII

### Jubilación

Art. 50. 1. 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 la 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 salario base grupo y, en su caso, complemento personal, regulados en los artículos 15 y 18 de este Convenio.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzará 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 teniendo 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 reuniría la Comisión Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva legislación.

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 9 de junio del 1986, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la Ley.

4. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, 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 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.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada por los conceptos de salario base de grupo, y en su caso, complemento personal. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

Art. 51. La Empresa abonará a su personal jubilado, la cantidad de 12.000 pesetas, el 14 de mayo, día del Seguro.

## CAPITULO VIII

### Mejoras complementarias

Art. 52. En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, el Grupo abonará a su personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Esta obligación de complementar subsistirá como máximo durante un año desde la fecha de comienzo de la Incapacidad Laboral Transitoria.

Si el proceso se interrumpe por períodos de actividad laboral superiores a seis meses, se iniciará otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad.

Art. 53. El personal tendrá derecho, durante el tiempo que dure el servicio militar o prestación social sustitutoria, a percibir el 50 por 100 de su salario base de grupo y, en su caso, complemento personal, regulados en los artículos 15 y 18 de este Convenio, salvo que por su situación militar o civil perciba alguna retribución, en cuyo caso sólo tendrán derecho a la diferencia entre dicha retribución y lo que pudiera corresponderles en aplicación de este artículo.

Este período se computará a efectos de permanencia en la Empresa.

Los beneficios de este artículo sólo se extienden a la duración del servicio obligatorio en tiempo de paz.

Los empleados con familiares a su cargo sin otros ingresos en la unidad familiar recibirán, además, un 10 por 100 adicional sobre el módulo establecido en el párrafo primero del presente artículo, y hasta un máximo del 100 por 100 del salario base de grupo y complemento personal, por cada persona que tengan a su cargo.

En todo caso, siempre que las obligaciones derivadas del servicio permitan al empleado la asistencia al trabajo durante dos o más horas consecutivas, percibirán íntegra la retribución proporcional de las horas trabajadas, sin que esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de los apartados anteriores, pueda sobrepasar el total de percepciones que ordinariamente le corresponderían.

Art. 54. Todos los empleados al cumplir los veinticinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, un premio en metálico de 30.000 pesetas brutas.

## CAPITULO IX

### Comisión paritaria

Art. 55. *Constitución.*—Dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca la publicación del presente Convenio, habrá de constituirse la Comisión Paritaria de seguimiento, interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por un número máximo de tres miembros libremente designados por la representación de los trabajadores y el mismo número de miembros nombrados por la Dirección de «La Equitativa».

Art. 56. *Reuniones.*—La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo una vez al mes, y, en todo caso, siempre que una de las partes lo solicite.

Art. 57. *Naturaleza.*—Esta Comisión será el órgano de interpretación auténtica del presente Convenio, y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento.

Art. 58. *Funciones.*—Serán funciones de la Comisión, aparte de los que específicamente se les encomiendan en el presente Convenio, las siguientes:

A) Resolver las reclamaciones que se produzcan como consecuencia de presuntos incumplimientos del Convenio.

B) La interpretación de aquellos puntos que puedan prestarse a soluciones dudosas, como paso previo a cualquier otra medida.

C) Elaborar cuantos proyectos y estudios puedan optimizar el cumplimiento del Convenio, y en general, todos aquéllos que tengan como fin los propios de la Empresa o faciliten el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

Art. 59. *Funcionamiento. Adopción de acuerdos.*—En el mes siguiente a su constitución, la Comisión elaborará y aprobará su propio Reglamento interno.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con suficiente antelación, no pudiendo decidir sobre ningún punto que no estuviera previamente fijado en el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros, disponiendo de un voto cada uno de ellos.

## CAPITULO X

### Representación colectiva de los trabajadores

Art. 60. Las partes firmantes ratifican 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 respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica laboral y social en la Empresa.

Art. 61. En los Centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, con presencia en los Comités de Empresa estarán representados por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las partes firmantes estudiarán y acordarán medidas concretas en materia de formación y promoción tendentes a que las tareas de representación no supongan menoscabo en las espectativas profesionales y de promoción de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 62. En lo no dispuesto en este capítulo se estará a lo regulado con carácter general en las leyes y disposiciones vigentes.

## CAPITULO XI

**Formación profesional**

Art. 63. Las partes firmantes conscientes de la importancia que tiene la Formación Profesional continuada para hacer frente a los retos de futuro y desarrollar la capacidad profesional y el derecho a la promoción profesional de los trabajadores acuerdan:

1. Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio se constituirá la Comisión de Formación Profesional cuyo cometido será la evaluación, planificación y ejecución de los planes de formación necesarios. Su composición y funcionamiento serán paritarios.

2. Con este fin se acuerda dotar un presupuesto equivalente al 2 por 100 de la masa salarial que en cada momento resulte para la financiación de dichos planes de formación.

Art. 64. *Funcionamiento. Adopción de acuerdos.*—La Comisión de Formación se regirá por el mismo reglamento que regule la Comisión Paritaria a que se refiere el capítulo IX.

La Comisión de Formación se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes, con suficiente antelación, no pudiendo decidir sobre ningún punto que no estuviera previamente fijado en el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros, disponiendo de un voto cada uno de ellos.

## DISPOSICION ADICIONAL

La Comisión Paritaria desarrollará y acordará un sistema regional de ascensos y promoción que perfeccione o sustituya el establecido en los artículos 11, 12 y 13 del presente Convenio.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Aquellos empleados que por razones objetivas y debidamente justificadas, tengan grave dificultad para cumplir el nuevo horario de jornada partida, podrán solicitar a la Dirección de Personal un período transitorio de adaptación, dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. La Dirección de Personal, previa la constatación de las causas alegadas, y siempre que no se produzca un serio menoscabo o trastorno de la actividad productiva, concederá dicho período por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá exceder de dieciocho meses, a contar desde la firma del presente Convenio.

Los empleados que se acojan a este beneficio transitorio se regirán por las condiciones laborales vigentes antes de la entrada en vigor del presente Convenio, durante el tiempo que dure el período de adaptación.

ANEXO I



GRUPO ASEGURADOR  
**LA EQUITATIVA**

AÑO:

**PLANIFICACION DEL TRABAJO  
Y  
EVALUACION DE RESULTADOS.**

Nombre del Empleado .....	Destino .....
Puesto de Trabajo .....	Antigüedad en P.T. ....
Nombre del Dirigente .....	Dirección/Departamento .....

**OBSERVACIONES / COMENTARIOS**

EL PROGRAMA DE PLANIFICACION Y EVALUACION, COMO PROCESO CONTINUO DE RELACIONES DE TRABAJO, CONLLEVA LA OBLIGACION DE LOS DIRIGENTES A MANTENERLO ACTUALIZADO EN CONSECUENCIA, CUANDO SE PRODUZCA UN CAMBIO DE EQUIPO, EL DIRIGENTE ANTERIOR ENTREGARA AL SIGUIENTE ESTE IMPRESO CUMPLIMENTADO TANTO EN LA PLANIFICACION DEL TRABAJO COMO EN LA EVALUACION PARCIAL DE LOS RESULTADOS





### C. - ENTREVISTA DE EVALUACION Y PLANIFICACION DEL TRABAJO

FECHA DE LA ENTREVISTA	LUGAR DE LA ENTREVISTA	DURACION DE LA ENTREVISTA	ENTREVISTADOR / ES

**1. - COMENTARIOS DEL EMPLEADO:**  
Sobre su Evaluación, Planificación y Proyección profesional.

.....

.....

.....

.....

.....

NOTA: La firma del Empleado garantiza que conoce y se le ha comentado el contenido de la Evaluación y los Planes de Trabajo y Mejora para el siguiente periodo, pero no presupone su conformidad.

.....  
FIRMA DEL EMPLEADO

**2. - COMENTARIOS DEL JEFE INMEDIATO:**  
Sobre el desarrollo y resultado de la Entrevista, la Trayectoria y Proyección profesional del Empleado.

.....

.....

.....

¿ Se ha fijado y comentado la Planificación del trabajo para el próximo periodo ?

¿ Se han fijado y comentado los Planes de Mejora ? Plazo

.....  
FIRMA DEL JEFE INMEDIATO

**3. - COMENTARIOS DEL JEFE SUPERIOR:**  
Sobre la Evaluación, Planificación del trabajo y Proyección profesional del Empleado.

.....

.....

.....

NOTA: La firma del Jefe Superior constituye la Validación del proceso de Evaluación y Planificación llevado a cabo y asegura que se ha aplicado con objetividad y de acuerdo con la normativa vigente.

.....  
FIRMA DEL JEFE SUPERIOR

**4. - CONTROL Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA:**  
Reservado para la D. de Personal.

.....

.....

.....

.....

.....

## ANEXO 2

Tabla salarial

Grupo	Nivel	Salario base - Pesetas	Complemento puesto - Pesetas
5	3	4.493.000	674.000
5	2	4.493.000	449.000
5	1	4.493.000	225.000
4	3	2.363.000	354.000
4	2	2.363.000	236.000
4	1	2.363.000	118.000
3	3	1.867.000	280.000
3	2	1.867.000	184.000
3	1	1.867.000	93.000
2	2	1.547.000	155.000
2	1	1.547.000	77.000
1	2	1.295.000	130.000
1	1	1.295.000	68.000

Nota aclaratoria: Para la determinación del complemento de puesto de trabajo se ha aplicado sobre el salario base el 5 por 100, 10 por 100 ó 15 por 100, dependiendo del nivel retributivo (1, 2 y 3, respectivamente).

## ANEXO 3

Número	Apellidos y nombre	Importe anual - Pesetas
<i>Relación de empleados con complemento personal de «La Equitativa, Sociedad Anónima, de Seguros sobre la Vida»</i>		
279	Alcobendas García, Cándido	943.594
226	Brea García, Miguel	1.201.062
203	Estébanez Carretero, Alberto	1.202.962
572	Fernández Ballano, Pilar	88.236
588	Fernández Palacios, Luis	94.626
537	García Gil, Tereso Jesús	547.026
420	García Guisado, Francisco	405.907
738	García Vallejo, Antonia	32.940
187	Gascuña Peña, Manuel	559.908
583	Gómez González, Carmen	162.171
854	González Martínez, Irene	71.852
435	González Rodríguez, Carmen	345.636
691	Granado García, Sonia	30.240
495	Hazas Fossoul, Fernando	279.252
125	Herrero Martínez, Carmen	1.180.649
441	Ledesma Martín, José Ignacio	333.432
229	López Agrelo, José Manuel	963.539
770	Madera Arroyo, Ana María	106.800
412	Maestro Posada, Andrés	354.438
692	Manzanaque González, Inmaculada	30.240
141	Marinas Pérez, Francisco	546.426
519	Martín Sañudo, Angel	536.659
755	Mate Vela, Aurelio	106.800
436	Mogollón Mogollón, Pedro	657.679
696	Mora Alvarez, Susana	106.800
460	Moral Rubio, Rosa	610.286
697	Moro de Andrés, Ana María	32.940
848	Muñoz Pascual, Raúl	71.852
540	Niño Ráez, Esperanza	248.130
431	Núñez de Arenas, Julián	374.310
356	Pérez Maroto, Felipe	423.846
610	Ramírez López, Adoración	64.350
699	Rincón Fernández, Ascensión	30.492
850	Rodríguez Robledo, Soledad	71.852
635	Rosa Lanchas, Dolores	140.117

Número	Apellidos y nombre	Importe anual - Pesetas
677	Vallejo Alonso, Esperanza	47.088
506	Yagüe Grimal, Jesús	239.992
<i>Relación de empleados con complemento personal de «La Equitativa, Sociedad Anónima, de Seguros Riesgos Diversos»</i>		
249	Aijón Garcíolo, Francisco	956.652
333	Alcaide Moya, Julio	1.298.038
465	Alonso de Dios, José Manuel	310.266
889	Alvarez Foncea, Lucía	71.852
452	Alvarez García, Santiago	380.826
201	Amat Vera, Manuel	804.674
376	Antolín González, Carmen	425.700
494	Araúzo Villarrubia, Paloma	272.682
527	Barba Pastor, José Antonio	225.918
560	Barba Rodríguez, Jesús	179.658
359	Bautista Díaz, Pedro	391.086
256	Benzaquen Fhima, Salomón	464.184
374	Blázquez Málaga, Pedro	525.992
503	Bravo Argüeso, Víctor	233.838
566	Bravo Pérez, Melchor	295.707
513	Cabello Galván, Manuel	220.824
410	Calahorra Díez, Antonio	354.402
231	Casasnovas Xamena, Joaquín	1.452.907
344	Corral Saleta, Francisco Javier	1.128.883
488	Cortés Sena, Francisco	256.356
172	Cruz Martínez, Antonio	1.305.017
274	Díaz Alcaide, Angel	648.051
414	Díaz Fernández, Julio	381.420
463	Encinar Ramón, Antonio	338.706
458	Ezcurra Oliver, Dolores	366.462
457	Fernández Amado, Mercedes	366.462
385	Fernández Cuenca, José Ramón	360.468
188	Fernández Navarro, Santos	820.057
882	Ferreiro Gómez, Juan	167.442
532	Gándara Gil, Nieves	191.286
514	García Durán, Jesús	249.408
674	García Guzmán, Silvia	140.117
378	García Guzón, Angel	411.930
567	García Segundo, Ana María	152.496
407	García Velázquez, José María	473.976
336	Gaviño Naranjo, José	517.752
462	Gijón López, Ana Rosa	250.049
325	Gil Merino, Miguel	390.114
673	Gómez González, Miguel	140.117
556	Gómez Jurado, Rafael	183.618
293	González Ceballos, Benigna	988.933
578	González Chacón, Roberto	56.304
469	González Díaz, Cristina	610.286
401	Grájera Parra, Juan	430.992
551	Guemes San Emeterio, José	212.076
523	Gutiérrez Blanco, Ana Isabel	213.696
937	Gutiérrez González, Katia	35.551
866	Gutiérrez Juárez, Elena	71.852
562	Hernández Pérez, Enrique	176.454
391	Hernández Rodríguez, José María	499.608
590	Herranz Esteban, Francisco Javier	94.626
313	Incera Sáez, José María	425.286
520	Iturmendi Gonzalo, José Ignacio	360.288
264	Jiménez López, Félix	949.797
393	Larreta Díaz, Ricardo	947.723
782	Leal Latorre, Fernando	47.574
781	López Castañeda, Esperanza	32.940
825	López de la Mata, Juan Ramón	97.551
355	López García, Juan Ramón	388.359
555	Lorca Pagán, Antonio	215.298
497	Losada Orden, Emilio	300.510
466	Lozano Millán, Enriqueta	610.286
592	Machetti Nuño, José Ignacio	41.202
493	Maestro Posada, Pilar	339.966
428	Martín Arocha, Juan	695.988

Número	Apellidos y nombre	Importe anual Pesetas
580	Martín del Río, Eugenia	246.307
481	Martín Martínez, Dámaso	629.632
869	Martín Martín, Mónica	71.852
499	Martínez Herrero, Dolores	300.510
470	Merino González, Miguel Angel	359.370
552	Mon Zarzuela, Antonio	167.184
351	Moncho Sanz, Javier	470.556
545	Moreno Abarca, Antonio	236.178
448	Moreno Burgos, Josefa	777.121
258	Moreno Hernández, Jesús	1.224.474
422	Moreno Sánchez, Manuela	407.304
504	Mozo Copete, Pedro	488.671
546	Municio Gutiérrez, Dolores	356.348
471	Muñoz Díez, Julio	593.246
473	Muñoz Marín, José	343.962
558	Muñoz Pastor, Ricardo	108.702
253	Nicolás García, Vicente	474.930
314	Nicolás Gascón, José Luis	989.921
342	Nicolau Cañellas, Miguel	1.338.493
880	Nieto Jiménez, José Ramón	69.084
399	Olivera Salcedo, Luis	365.616
322	Orellana Fernández, José	487.926
735	Orts Frias, Carmen	32.940
780	Palacios Portalés, María Carmen	32.940
395	Pardo Martín, Juan José	476.094
453	Pardo Santisteban, Dolores	618.518
586	Paredes Fernández, Miguel	296.038
432	Pariante Piernavieja, Pablo	371.034
405	Pastor Fernández, Felipe	293.634
252	Pereiro Vázquez, José Luis	926.104
317	Puente Arribas, Elena	1.178.647
429	Puig Dromant, Josefina	343.314
278	Rama Gómez, Eduardo	1.511.198
281	Ramírez García, Juan	965.671
380	Regodón Alegre, Ignacio	414.234
475	Rivero Líaño, Jesús	295.585
404	Rodríguez Alcocer, Luis	814.671
480	Rodríguez Moreno, Manuel	365.220
464	Rodríguez Rodríguez, Angela	790.107
343	Romo Montilla, Rafael	511.776
517	Rosillo Grinda, Carmen	554.868
579	Rubia Navarro, Alejandro	130.734
421	Ruiz Castilla, Francisco	327.888
396	Ruiz Pozanco, Joaquina	373.590
593	Saavedra Varón, Francisco	59.616
669	Saiz García, Paloma	178.190
559	Salcedo Espinosa, Eduardo	139.122
518	Sánchez González, Angel R.	218.142
358	Santiago Molina, José Antonio	379.170
413	Sarraga López, Fernando	407.304
886	Segovia de Juan, Teresa	71.852
292	Sena Cala, Francisco	638.407
496	Serrano Torrijos, Diego	254.718
223	Sierra Agrelo, Carlos	970.459
461	Simón del Olmo, Bautista	637.240
447	Soler Cuesta, Manuel	334.008
505	Terrón Larios, Angel	219.510
553	Troncoso Galofre, Rocío	205.470
568	Vadell Gómez, Carmen	124.074
328	Vera Cuartas, Dorita	845.333
840	Vicente Fernández, Luis	71.852
561	Vidal Feito, José	165.438
277	Vizueté Almansa, Horacio	779.462
841	Zárate Gutiérrez, Idoia	71.852
<i>Relación de empleados con complemento personal de «Compañía Ibérica de Reaseguros»</i>		
487	Bueno Casado, José	287.730
577	Cuenca Cabriá, José Carlos	88.236
373	Murillo Salas, Santiago	1.063.139

Número	Apellidos y nombre	Importe anual Pesetas
377	Pérez Ardid, José Enrique	378.432
509	Sarraga López, Miguel Angel	283.824
<i>Relación de empleados con complemento personal de «Andalucía y Fénix Agrícola»</i>		
384	Jesús Valle, Juan José	346.122
544	Jiménez López, Rafael	640.272
185	Pérez Minayo Marey, Esteban	1.403.302
<i>Relación de empleados con complemento personal de «La Equitativa, Sociedad Anónima, de Seguros sobre la Vida, Agrupación de Empresas», Ley 26 de mayo de 1982, número 18/1982</i>		
423	Alvarez Ramos, Miguel	363.006
439	Blanco Lucero, María Victoria	285.372
437	Cortés Rochina, Juan Carlos	334.044
571	Domínguez Pollán, Carlos	56.304
548	García García, Juan Carlos	233.622
433	García Gascó Bretón, Virgilio	345.636
529	García Soriano, Guillermo	218.682
536	Gómez Alguacil, Rosa María	214.560
227	Granado Gavilán, Angel	529.884
515	Gutiérrez Sáez, Domiciano	224.100
403	Herranz Esteban, Antonio	351.594
392	Hidalgo Romero, Jesús	423.486
368	Illera García, Enriqueta	425.700
526	Lahore de Lope, Miguel	242.226
430	López García, Mariano	338.544
438	López Trenado, María Carmen	323.604
402	Maestro Algar, José Antonio	329.994
516	Moro Gil, Víctor M.	257.400
582	M'Rabte Ahmed, Hossein	140.130
352	Olivera Salcedo, Daniel	583.128
508	Parra Marín, Jesús	274.086
498	Prada Alonso, Juan Manuel	308.430
594	Ramírez López, Juan	28.530
353	Rodríguez Espinosa, José Miguel	431.460
521	Rodríguez Rivas, Jesús	275.544
535	Saiz López, Laura	214.560
611	Sánchez de Vivar, Carlos	93.708
451	Sánchez López, Félix	310.140
472	Santolaria González, Francisco	319.572
650	Serrano Gil, María Isabel	30.240

## ANEXO 4

## Diets y gastos de locomoción

## A) Hotel y transporte.

1. La reserva de hoteles se efectuará desde las Oficinas Centrales y/o sucursales y el pago será efectuado directamente por la Compañía.

2. Preferentemente se utilizará transporte público, avión o ferrocarril, utilizando el coche únicamente en aquellos casos en que no sea posible la utilización de los transportes anteriormente mencionados.

3. En el caso de utilizar transporte público la reserva de billetes se efectuará desde las Oficinas Centrales y/o sucursales y será pagado directamente por la Compañía.

4. Si en los desplazamientos se hiciera uso del coche particular, la Compañía liquidará dicho desplazamiento a razón de 25 pesetas por kilómetro.

5. En el supuesto de que una persona esté desplazada de su lugar de residencia y desee pasar el fin de semana en su domicilio, se le abonará el viaje de ida y vuelta durante el fin de semana, excepto los desplazamientos a las islas Canarias que será cada quincena.

B) *Manutención.*—Se establece la siguiente dieta sin justificación de gastos:

	Pesetas
Desayuno .....	500
Comida .....	1.900
Cena .....	1.900
Varios personales .....	500
<b>Total .....</b>	<b>4.800</b>

En el caso de que el personal no pernocte fuera de su domicilio, únicamente se le consideraría media dieta siempre que se desplazase a un lugar distante como mínimo 30 kilómetros de su lugar de residencia.

Adicionalmente a las normas anteriormente mencionadas y como excepción a las mismas se establece:

1. Los desplazamientos que realicen el Director general, Directores de División y Directores de Departamento, se liquidarán mediante gastos justificados.

2. Todos los desplazamientos al extranjero se liquidarán mediante gastos justificados.

3. Los Directores de Area, Directores de Sucursal e Inspectores comerciales, liquidarán sus gastos de acuerdo con el detalle contenido en la circular número 5-p del manual de Procedimiento Interno de la Empresa.

7915

*RESOLUCION de 4 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (código Convenio número 9900355), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1993 por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo para los años 1991 y 1992, en representación de los trabajadores y de las Empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 4 de marzo de 1993.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**Acta de la reunión celebrada por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo nacional de trabajo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares el día 28 de enero de 1993**

Asistentes:

Representación de los trabajadores: CC.OO. y U.G.T.

Representación de los empresarios: Artes gráficas, manipulados y editoriales.

A las once horas del día 28 de enero de 1993 y en el domicilio de la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España, calle Barquillo, 11, de Madrid; se reúnen, previa convocatoria, las representaciones de los trabajadores y de los empresarios citadas en el encabezamiento. Actúa como Secretario de actas don Antonio Egea Jiménez.

Abierto el acto se procede a tratar sobre la revisión salarial de 1992 y a tal respecto, siendo el IPC total de 1992 igual al 5,4 por 100, de conformidad con lo pactado en el Convenio sobre el particular, se acuerda aplicar una revisión salarial complementaria del 0,46 por 100 sobre los módulos vigentes en 31 de diciembre de 1991, y que se abonará durante los tres primeros meses de 1993.

Como consecuencia de lo anterior, se aprueban las tablas de dicha revisión, siendo los módulos actualizados para todo el año 1992 los siguientes:

Módulo salarial: 1.398,27 pesetas por día y punto de calificación.

Complemento lineal: 389.085 pesetas anuales.

Complemento lineal de personal en formación: 173.518 pesetas anuales.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión de la que se extiende la presente acta.

**ANEXO**

**Tablas correspondientes a la revisión salarial complementaria**