

b) Invalidez permanente: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente. Si la invalidez resultante es parcial, la indemnización se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecidas en las condiciones generales de la póliza.

Tabla de capitales: Los capitales que se garantizan por asegurado son los siguientes:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 3.000.000 de pesetas.

Art. 29. *Garantía del puesto de trabajo.*—No se aplicará ningún tipo de sanción a los trabajadores de DIFNARSA que sufran detención policial por motivos políticos y sindicales. El trabajador conservará y tendrá derecho a su ingreso al puesto de trabajo.

A los conductores que sufran suspensión temporal o total del permiso de conducir por cualquier causa, exceptuando la alcoholemia, droga o conducción temeraria, se les destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 30. *Trabajo en pantallas de datos.*—Todas las mujeres embarazadas que lo soliciten, serán transferidas a otro tipo de trabajo que no conlleve la utilización de pantallas de datos durante el período de su embarazo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Se realizará además de la revisión anual establecida a fin de año, de la vista, otra segunda para el personal con jornada continua de cinco horas o más, por un Oftalmólogo.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará al personal de DIFNARSA un reconocimiento médico con cargo a la Empresa, que consistirá en:

Análisis de sangre: Hematimetría completa, velocidad de sedimentación, glucemia y urea.

Análisis de orina: Investigación de anormales y sedimentos.

Tensión arterial.

Electrocardiograma.

Revisión de oídos: Audiometría y otoscopia.

Revisión de ojos: Visión de cerca y de lejos, campimetría, deslumbramiento, reflejo pupilar y fondo de ojo.

Art. 32. *Limpieza.*—La Empresa se compromete a realizar dos veces al año una limpieza general.

Art. 33. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a los trabajadores de la misma de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Para personal masculino de almacén:

En verano, una camisa de manga corta y un pantalón.

En invierno, una bata.

Para personal femenino de almacén:

En verano, una bata.

En invierno, una bata y un pantalón.

Para conductores:

Una camisa, un pantalón, una cazadora, una prenda de abrigo impermeable y calzado adecuado.

Para el personal de oficinas:

Dos batas.

Las prendas de abrigo impermeable y calzado se darán cada tres años, no obstante, ante roturas accidentales o deterioro manifiesto, se darán contra entrega del anterior.

Para el personal de almacén, se incluirá en la nómina del mes de abril, la cantidad de 2.100 pesetas en el año 1993, destinadas a la compra de calzado.

De los derechos de representación colectiva

Art. 34. *Derechos de los Delegados de Personal.*—Cada Delegado de Personal dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

Se establece una reunión semestral entre los Delegados de Personal, subvencionada económicamente por la Empresa, de acuerdo al artículo 25 del presente Convenio. Las horas empleadas en estas reuniones se computarán contra el crédito de horas sindicales disponibles.

Art. 35. *Negociación del Convenio.*—Las horas dedicadas a la preparación y negociación del Convenio Colectivo, no se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales disponibles.

Art. 36. *Asambleas.*—Las asambleas se celebrarán fueran de las horas de trabajo y en el Centro de trabajo, bastando que se comunique con cuarenta y ocho horas de antelación a la Dirección de la Empresa, la celebración y el orden del día de la misma, siempre que no se perjudique a otro turno o tipo de trabajo.

Art. 37. *Gastos de Delegados de Personal.*—Los Delegados de personal, cuando se reúnan conjuntamente para la negociación del Convenio, con conocimiento de la Dirección de la Empresa, disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el artículo 25.

Art. 38. *Sanciones.*—En toda sanción, sea escrita o verbal, que vaya a ser impuesta por la Empresa, deberán ser oídas las personas afectadas, junto a los representantes de los trabajadores.

Art. 39. *Fomento de la Formación Profesional.*—La Empresa ofrecerá una beca para los trabajadores, como fomento a su formación, de 23.000 pesetas, en cada Centro de trabajo y pudiendo acumularse entre ellas en el supuesto de que quede alguna vacante o sobre dinero.

Los estudios que se contemplan para estas becas son los siguientes:

1. Graduado Escolar, BUP y Universitario.
2. Idiomas.
3. Gestión empresarial.
 - 3.1 Gestión contable.
 - 3.2 Gestión financiera.
 - 3.3 Gestión de stocks.
 - 3.4 Gestión de personal.
 - 3.5 Informática.

Tabla de salarios 1993

Categoría laboral	Sueldo Convenio mensual — pesetas	Antigüedad valor del cuatrienio — pesetas
Jefe Almacén	164.833	8.242
Jefe de Sección	151.340	7.567
Dependiente Mayor	148.820	7.441
Dependiente	144.748	7.237
Conductor repartidor	144.748	7.237
Mozo	133.743	6.687
Profesional de Oficio de 1. ^a	150.676	7.534
Jefe Administrativo 1. ^a	170.661	8.533
Jefe Administrativo 2. ^a	164.833	8.242
Oficial Administrativo	148.820	7.441
Cajero	151.340	7.567
Auxiliar Administrativo	144.748	7.237
Vigilante	144.748	7.237
Mozo Espec.	136.749	6.888

2003 RESOLUCION de 7 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio de la Empresa «Allianz-Ras Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto del texto del Convenio de la Empresa «Allianz-Ras Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008282), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1993, de una parte por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por los delegados por la Dirección de la Entidad en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALLIANZ-RAS SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación para la totalidad del personal en plantilla de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que preste sus servicios dentro del ámbito territorial citado.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación los empleados de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de la Empresa, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte de la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para Allianz-Ras mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que los empleados de éstos.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 1993 acordándose una duración de dos años, por lo cual finalizar el 31 de diciembre de 1994, salvo para aquellas materias para las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, por escrito dirigido a la otra y notificado a la Autoridad Laboral.

En el supuesto de prórroga tácita, la retribución básica fijada en el artículo 15 del presente Convenio y el plus convenio Allianz-Ras establecido en el artículo 16 se revisará en base a lo que establezca en ese momento el Convenio Estatal para Empresas de Seguros y Reaseguros y la Ordenanza laboral para Empresas de Seguros y Capitalización.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o mejoras, valoradas también en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria o convencional, puedan establecerse en el futuro, salvo por los incrementos porcentuales que anualmente se apliquen sobre las partidas económicas actualmente definidas en el Convenio Interprovincial del Sector. Si, en cambio podrán ser absorbibles las variaciones derivadas de cambios en la actual estructura, composición, número y distribución de pagas previstas en dicho Convenio Interprovincial.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio son aplicables únicamente en cuanto tengan vigencia en su globalidad, de tal modo que si por disposición legal, Resolución judicial, Decreto, Convenio Estatal, etc., variase total o parcialmente no aprobara o decidiera dejar sin efecto cualquiera de los pactos del presente Convenio, desvirtuándolo de su finalidad a juicio de cualquiera de las partes, automáticamente se considerará nulo y sin valor alguno en su totalidad, viniendo las partes en la obligación de iniciar un nuevo proceso negociador, por el que se vendría a negociar nuevamente la totalidad de sus condiciones.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará presidida por la persona que sea designada por la propia Comisión a elección consensuada de las partes negociadoras del presente Convenio, y formada por tres representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres representantes de los Trabajadores, en ambos casos miembros de la Comisión Negociadora, y en la misma proporción sindical de ésta, o suplentes designados por cada una de las partes, de acuerdo con el Reglamento Interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de su Presidente y de al menos dos representantes de la Empresa y dos de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría simple.

En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Igual valor tendrán los votos particulares que puedan emitirse por cada representación, aún en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

Art. 7.º *Coordinación normativa.*—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros vigente en cada momento, y la Ordenanza del Sector en lo que ésta actualmente mantenga su vigencia.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 8.º *Jornada y horario.*—La jornada laboral de la Empresa será, en cómputo anual, de mil seiscientas noventa horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera:

A) Del 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 31 de diciembre, todos ellos inclusive:

Ocho horas diarias en jornada partida, con entrada entre las ocho quince y las ocho treinta horas.

Descanso para comida de una hora, entre las catorce y las quince horas, con flexibilidad de diez minutos, tanto a la salida como al ingreso, o sea, que se podrá salir entre trece cincuenta y catorce horas y regresar entre quince y quince y diez horas.

Hora de salida entre las diecisiete quince y las diecisiete cincuenta horas, según la flexibilidad escogida, una vez cumplidas las ocho horas de trabajo diario.

B) Los viernes de todo el año y días laborables desde el 25 de junio hasta el 10 de septiembre, ambos inclusive:

Seis horas veinticinco minutos en jornada continuada, con entrada entre las ocho quince y ocho treinta horas de la mañana y salida entre las catorce cuarenta y catorce cincuenta y cinco horas.

En ningún caso existirá interrupción de la jornada laboral para desayuno.

En el supuesto de que la distribución de la jornada oficial implicase un exceso de horas trabajadas respecto al total establecido, la Empresa compensará tal exceso con la concesión del tiempo libre equivalente cuya distribución se convendrá en cada Centro de trabajo bien individualmente con cada trabajador o bien colectivamente con los representantes de los trabajadores.

Podrá pactarse por Centros de trabajo o individualmente, un descanso para comida de dos horas, iniciándose a las catorce horas y terminando a las dieciséis horas.

Art. 9.º *Vacaciones.*—El personal de la Empresa disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones que podrán elegirse libremente previo acuerdo con el responsable de la Unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento. Las divergencias que en esta materia puedan surgir, serán sometidas a la Comisión Mixta para su resolución. En caso de falta de acuerdo en dicha Comisión, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo del artículo 6 del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2.d del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos empleados que escojan realizar sus vacaciones de manera que coincidan totalmente con el período estival, entre el 25 de junio y 10 de septiembre, tendrán derecho además a tres días laborables de vacaciones adicionales que podrán disfrutar dentro o fuera de dicho período. Quienes escojan efectuar parcialmente sus vacaciones dentro de dicho período, tendrán derecho a días adicionales, en las mismas condiciones, según el siguiente escalado:

Entre dieciséis y veintidós días: Dos días adicionales.

Entre once y quince días: Un día adicional.

Si el período de vacaciones elegido por el empleado dentro del período estival es modificado por la Empresa de tal modo que deba realizarlo total o parcialmente fuera del mismo, tendrá igualmente derecho a los días adicionales que le hubieran correspondido, según sus vacaciones inicialmente programadas.

Art. 10. *Permisos.*—La Empresa concederá con carácter remunerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las licencias que se soliciten en los supuestos y con los límites que a continuación se relacionan:

a) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, dos días laborables, ampliables a un mes sin sueldo. Cuando por tal motivo se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días laborables.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un período de diez días de vacaciones anuales.

- c) Por nacimiento de hijos de empleados, dos días laborales o tres naturales.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual del empleado, ampliable a dos si dicho traslado se realiza a más de 70 kilómetros de distancia.
- e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa o puesto de trabajo que ocupe el empleado.
- f) Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica del propio empleado, debiendo aportar justificante de la misma, cuyo impreso será facilitado por la propia Empresa.

En caso de incorporación al puesto de trabajo transcurridas las ocho treinta horas debido a la realización de gestiones oficiales o permisos retribuidos, se computará como hora de entrada las ocho quince horas.

Art. 11. *Ingresos y vacantes.*—Las altas de nuevos empleados en la Empresa podrán producirse con motivo de:

- a) Creación de un nuevo puesto de trabajo inexistente con anterioridad.
- b) Cubrir la vacante producida por la baja o traslado de un empleado cuya amortización no haya sido decidida por la Empresa.

La Empresa designará directamente la persona que deba cubrir un puesto de trabajo cuando la misma deba ostentar la categoría laboral de Jefe Superior, de Sección, Técnico de Sistemas, Analista, Titulado, categorías equivalentes a las descritas según lo previsto en el Convenio Colectivo del Sector y Directores de Sucursal o Jefes de Oficinas Comerciales, sea cual sea la categoría laboral con que se les contrate, o bien sea de carácter temporal, cuando las contrataciones a realizar tengan una duración inferior a un año.

En los demás casos y previamente al proceso de selección, la División de Recursos Humanos comunicará a los Representantes de los Trabajadores las características del puesto a cubrir y los requerimientos profesionales y personales para el mismo, pasando posteriormente a publicar la convocatoria para la cobertura de plazas en los tablones de anuncio de todos los Centros de trabajo y en la prensa especializada.

Se realizarán las correspondientes entrevistas y pruebas técnicas y psicotécnicas a todos los candidatos presentados, cuyo resultado será igualmente informado a los Representantes de los Trabajadores y a los interesados, eligiéndose al candidato que cubra en mayor medida todos los requisitos del puesto. En igualdad de resultados primará para la elección la pertenencia a la plantilla de la Empresa, salvo en el supuesto de que el traslado suponga un grave inconveniente de orden organizativo debidamente acreditado, en cuyo caso, se le concederá al trabajador el equivalente económico a la categoría laboral superior que le hubiera correspondido.

Art. 12. *Ascensos.*—Los ascensos a las categorías de Oficial de Segunda y Oficial de Primera se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud, que convocará bianualmente la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral y 22 del Convenio Interprovincial de Seguros. La Comisión Mixta determina el número de plazas vacantes que saldrán a concurso.

Aquellos empleados que, habiendo superado dichas pruebas, no pudieran acceder a las funciones propias de la categoría a la que se opta, les será respetada la puntuación obtenida, siéndole automáticamente reconocida su nueva categoría tan pronto exista vacante en plantilla. La ocupación de vacante se realizará por estricto orden de calificación recibida. Entre tanto no se produzca el ascenso de aquellos empleados que hayan superado dichas pruebas, la Empresa les reconocerá el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo base de su actual categoría y el que corresponda a la categoría laboral a la que se haya concursado.

Asimismo, el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La designación de ascensos para las categorías superiores a Oficial Primera, podrá ser realizada libremente por la Empresa.

Art. 13. *Formación.*—Las partes firmantes consideran que la Formación Profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa. En este sentido se acuerda:

- a) Establecer de forma permanente acciones de Formación Profesional a las cuales tendrá acceso el conjunto de la plantilla. Estas acciones se configurararán en el Plan Anual de Formación.

b) La Empresa destinará anualmente el 1 por 100 de su masa salarial a dichas acciones de formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etcétera.

c) La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores el Plan Anual de Formación, indicando los colectivos profesionales de la plantilla a quienes va dirigido dicho Plan. La representación de los trabajadores podrá emitir un informe con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, en el que podrá exponer la detección de otras necesidades formativas así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

d) Periódicamente la Empresa facilitará información global y necesaria para el adecuado seguimiento del desarrollo y ejecución del referido Plan de Formación.

e) Los objetivos contenidos dentro del repetido Plan serán esencialmente: Formación inicial, formación continuada o de reciclaje en razón de la evolución de los puestos de trabajo y de los cambios tecnológicos, formación de carácter polivalente para garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades de la Empresa y actualización y potenciación de la capacidad de gestión del personal cualquiera que sea su categoría.

f) Las acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral. Respeco de esta última posibilidad y en el supuesto de discrepancias, se convendrá la realización de estas acciones con los representantes de los trabajadores. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución adicional alguna.

h) Dentro del Plan Anual de Formación se comprenderá la que a título individual puedan recibir los empleados, en las Escuelas de Formación Profesional del Seguro, abonándose los gastos de matrícula y libros una vez que se justifique por los mismos el aprovechamiento de los cursos realizados.

i) Las cuestiones relacionadas con el Plan Anual de Formación serán tratadas en la Comisión Económico-Social, que podrá realizar propuestas a la Dirección de la Empresa que, en última instancia, resolverá.

Art. 14. *Salud laboral.*—En un plazo no superior a dos meses tras la firma de este Convenio se constituirán en los Centros de trabajos de Barcelona y Madrid los Comités de Seguridad e Higiene. En los demás Centros de trabajo, asumirán estas funciones los Delegados de Personal. En ambos casos, se estará a cuenta dispongan en dicha materia las reglamentaciones vigentes.

Los responsables de Seguridad e Higiene colaborarán conjuntamente con la Empresa en la elaboración de los Planes de emergencia y evacuación de cada Centro de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, a cargo de la Empresa, que se efectuará dentro del horario laboral y en el Centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la Empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

La Empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de aparatos informáticos. Las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización, tendrán derecho al traslado de puesto en el mismo Centro. La reincorporación después del parto, se producirá en su puesto de trabajo original.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 15. *Retribución básica.*—En materia de sueldo tablas, antigüedad, participación en primas, plus de especialización, plus de asimilación por categoría, plus funcional de inspección, quebranto de moneda y plus de asistencia, puntualidad y permanencia se estará a cuenta establezca en cada momento el Convenio Colectivo Interprovincial de Entidades Aseguradoras y la Ordenanza Laboral.

Art. 16. *Plus Convenio Allianz-Ras.*—Se establece para todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, un Plus Convenio Allianz-Ras consistente en el abono de dos pagas de sueldo tablas y antigüedad según los importes devengados en el ejercicio anterior. La primera de dichas pagas se abonará junto con la mensualidad del mes de mayo y la segunda junto con la de octubre.

Art. 17. *Premio de puntualidad.*—Para todo el personal que devengue el Plus de Puntualidad, Asistencia y Permanencia especificado en el artículo 15 de este Convenio, se pacta adicionalmente un Premio de Puntualidad por importe de 120 pesetas por día efectivamente trabajado. La percepción de este Premio queda incondicionada al cumplimiento de los horarios establecidos para la corporación al trabajo.

Art. 18. *Quebrando de moneda.*—Se establece un plus de 14.000 pesetas brutas anuales, distribuidas en quince mensualidades para aquellos trabajadores que tengan asignadas funciones de cajero, que comporten pagos y/o cobros en efectivo. Este plus será compatible con el que bajo la misma denominación se regula en el Convenio Interprovincial de Seguros.

Art. 19. *Condiciones para el personal con funciones de trabajo externas.*—Estas condiciones van orientadas para el personal que habitualmente realiza fuera del Centro de trabajo su actividad laboral, sin sujeción al horario prefijado.

En cuanto a Plus Funcional de Inspección, dietas y gastos de locomoción se estará a las cuantías que en cada momento determine el Convenio Interprovincial de Seguros. No obstante, este personal podrá elegir entre dos sistemas: La percepción de las dietas en la forma estipulada en el Convenio Interprovincial, o bien la asignación diaria estipulada en el artículo número 20, siendo ambos sistemas incompatibles y excluyentes entre sí.

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo, tendrá una asignación anual como contribución al precio de su seguro, de 47.000 pesetas brutas, siempre y cuando la póliza incluya las garantías de Daños Propios, Incendio y Robo y no exista franquicia, o bien esté contratada en la modalidad de «Pérdida Total». En el supuesto de que haya franquicia, o se contrate la modalidad de «Pérdida Total», esta contribución se reducirá proporcionalmente en función de la prima correspondiente a las garantías señaladas.

Art. 20. *Compensación por comedor.*—Los empleados que realicen la jornada oficial tendrán derecho a una asignación por comedor de 785 pesetas brutas por día en el que se realice jornada partida. Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que estén en situación de ILT.

Asimismo, esta compensación será revalorizable anualmente con la aplicación del porcentaje del IPC referido al año anterior.

CAPITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 21. *Prestaciones ILT y situaciones de incapacidad.*—En caso de enfermedad o accidente de empleados, y mientras estén en situación de ILT, la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar en activo.

En caso de que un empleado pasara a situación de invalidez total para el trabajo habitual, la Empresa intentará, a petición de dicho empleado, facilitarle un puesto de trabajo compatible con su grado de invalidez.

Art. 22. *Seguros personales.*—La Compañía otorgará, con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, por capital de 2.500.000 pesetas, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez absoluta y permanente y doble capital en caso de muerte por accidente.

El personal que esté en situación pasiva y hasta que cumpla los setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado, tendrá las coberturas del presente seguro en las mismas condiciones y capitales estipulados en el Convenio Interprovincial de Seguros.

Para el personal que por sus funciones realice desplazamientos con motivo de su trabajo o bien, como consecuencia de necesidades organizativas de la Empresa, sea desplazado a Centro de trabajo que radique en municipio distinto al de su domicilio habitual, o fuera del Área Metropolitana, mediando una distancia no inferior a 15 kilómetros, se otorgará una cobertura para el riesgo de accidentes en caso de muerte y doble capital en caso de invalidez, por un mínimo de 10.000.000 de pesetas de capital.

Asimismo, quedarán incluidos en dicha póliza los empleados que por sus funciones realicen desplazamientos con motivo de gestiones de reintegro, cobro, imposición o pago por cuenta de la Compañía ante terceros.

Art. 23. *Otros seguros del personal.*—Los empleados de la Empresa en activo, que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, su cónyuge, o los hijos que con ellos convivan, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica

vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5 por 100 en concepto de gastos de administración.

Art. 24. *Minusvalías.*—En el caso de minusvalías físicas o psíquicas, declaradas médicamente como superiores al 30 por 100, de hijos de empleados en plantilla, la Empresa concederá, en concepto de ayuda, la cantidad de 100.000 pesetas brutas anuales que será abonada junto con la nómina del mes de septiembre.

Art. 25. *Premio de permanencia.*—Todos los empleados afectados por el presente Convenio percibirán el precio de permanencia que a continuación se detalla:

a) A los veinticinco años de servicio en la Empresa, entrega de una medalla de oro y abono de una paga.

b) A los treinta y cinco años de servicio en la Empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, a excepción del Plus de asistencia, puntualidad y permanencia establecido en el Convenio Interprovincial de Seguros, el denominado Plus Histórico regulado en la disposición transitoria primera del presente Convenio, el premio de puntualidad señalado en el artículo 17 y la compensación por comedor, recogida en el artículo 20.

Art. 26. *Bolsa de Navidad.*—Con motivo de las Fiestas Navideñas, la Empresa hará entrega a todos los empleados de una Cesta o Lote de Navidad, por valor de 15.000 pesetas brutas. La adquisición y distribución de dicho obsequio se gestionará por la Comisión Mixta.

Art. 27. *Ayuda para estudios.*—En concepto de ayuda para estudios de empleados e hijos de empleados hasta su mayoría de edad o hasta los veinticinco años, en el caso de que cursen estudios universitarios o técnicos de grado medio, la Empresa dotará anualmente un fondo económico de hasta 10.000.000 de pesetas. Dicho fondo, administrado por la Comisión Mixta, será distribuido de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento que se elaborará aparte.

Art. 28. *Préstamos.*—Los empleados en plantilla, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para adquisición de primera vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, o enfermedad grave, en las siguientes condiciones:

La cuantía máxima por préstamo será de 1.000.000 de pesetas para adquisición de vivienda y de 500.000 pesetas para obras de acondicionamiento o enfermedad grave, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso y cinco en el segundo. Dichos préstamos devengarán un interés del 10 por 100 anual y se amortizarán mediante retenciones en nómina que comprenderán devolución del capital más intereses. El tipo de interés podrá fluctuar a la baja en la misma proporción que experimente el tipo de interés oficial establecido por el Banco de España.

El Reglamento para la concesión de estos préstamos, se desarrollará en documento aparte.

CAPITULO V

Otras condiciones

Art. 29. *Política de empleo.*—La Empresa manifiesta que tiene como objetivo el mantenimiento global del volumen de empleo, por lo que si en el futuro se viera en la necesidad de plantear expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter colectivo, se compromete a comunicarlo a los representantes de los trabajadores y a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado.

La Empresa se compromete a respetar, siempre que ello sea posible por las condicionantes de mercado de trabajo, la reserva de un 3 por 100 de la plantilla de cada Centro, destinada a ser cubierta por trabajadores minusválidos capacitados para cubrir los puestos necesarios.

La Empresa eliminará la realización de horas extraordinarias habituales, recurriendo únicamente cuando se absolutamente necesario a horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, períodos punta de trabajo, como es el caso de la realización de las reservas y/o cierres contables anuales, implantación de nuevos sistemas o aplicaciones informáticas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de actividad propia de la Empresa, de conformidad con cuanto al efecto establece la Orden de 1 de marzo de 1983.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias estructurales realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por unidades organizativas o Centros de trabajo. Asimismo informará del tipo de contrato que utilizará en el caso de aplicar cualquiera de las modalidades de contratación temporal vigentes, sin perjuicio de la obligación legal fijada en el Real Decreto 2/1991.

Art. 30. *Organos de representación de los empleados.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los tra-

bajadores en cada Centro de Trabajo cuyo censo sea superior a 50 empleados. En aquellos Centros de trabajo cuyo censo sea inferior al indicado, esta representación será ostentada por los Delegados de Personal.

Asimismo, la Empresa reconocerá aquellas Secciones Sindicales que estén legítimamente constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichos órganos de representación tendrán las competencias y garantías expresamente determinadas por la legislación competente.

Art. 31. *Comisión económico-social*.—Se acuerda la constitución de la denominada Comisión económico-social como foro de interlocución entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores de la misma sobre toda cuestión vinculada con las relaciones laborales en el seno de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», sin perjuicio de las competencias y prerrogativas que tengan reconocidas los Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo.

Dicha Comisión estará integrada, de una parte, por la representación de la Empresa en número de tres miembros y, de otra, por la representación social integrada por seis miembros nombrados de acuerdo con la proporcionalidad de la representación sindical existente en cada momento, a cuyo efecto cada uno de los Sindicatos deberá informar a la otra parte de las personas nombradas para formar parte de dicha Comisión, las cuales deberán ser trabajadores de la Empresa.

La Comisión económico-social celebrará dos reuniones anuales en las que se facilitará por parte de la Empresa información sobre las siguientes cuestiones:

Evolución general del sector económico, situación de producción y ventas de la Entidad y evolución probable del empleo.

Balance y cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la Empresa y en la misma forma que a éstos.

Modelos de contratos de trabajo utilizados en la Empresa y nuevos ingresos producidos en la misma.

Plan Anual de Formación de conformidad con lo establecido en el artículo 13.i del presente Convenio.

Información previa sobre reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Información previa sobre acuerdos de fusiones, absorciones o modificaciones del estatus jurídico de la Empresa, cuando las mismas supongan alteración en el volumen global de empleo.

Estudios de tiempos, establecimientos de primas y/o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que la Empresa prevea utilizar.

Evaluación de la aplicación del Convenio Allianz-Ras.

Información sobre absentismo y medidas disciplinarias adoptadas de carácter muy grave.

En una de las dos convocatorias anuales, la Comisión podrá reunirse con los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de todos los Centros de Trabajo de la Compañía.

Las reuniones serán convocadas y organizadas en forma coordinada con la Empresa y los gastos relativos a desplazamientos, manutención y hospedaje, correrán por cuenta de la misma.

Asimismo, tres miembros de la Comisión por la parte social serán invitados a participar en la Convención que anualmente organiza la Empresa.

Art. 32. *Locales y tableros de anuncios*.—La Empresa procurará proveer locales adecuados a los representantes de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo con más de 50 empleados, dotándolos del equipamiento necesario para el normal desarrollo de las funciones de representación.

Asimismo, en todos los Centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tableros de anuncios a fin de ser utilizados por los representantes del personal, disponiendo en este sentido que, en aquellos Centros de trabajo que ocupen más de una planta se instalarán tableros de anuncios en cada una de las mismas. Dichos tableros quedarán a disposición de los Delegados de Personal o, en su caso, Comités de Empresa y de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Art. 33. *Tiempo sindical*.—Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa dispondrán respectivamente de un crédito remunerado de quince a treinta horas mensuales.

Cada miembro de la representación social en la Comisión Mixta dispondrá de un crédito horario de cinco horas mensuales, pudiendo ser modificado dicho crédito si al cabo de seis meses del inicio de sus funciones se constata la necesidad de su ampliación.

A los miembros de la Comisión económico-social con derecho a crédito horario, con motivo de las reuniones anuales previstas, no se les computará el exceso que sobre su crédito horario se produzca. Asimismo tampoco se computará este tiempo para los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, cuando participen en las sesiones informativas de la Comisión económico-social.

Con objeto de la preparación de las reuniones, los miembros de la parte social de la Comisión económico-social, tendrán derecho a un crédito horario anual de ciento ochenta horas en conjunto.

Art. 34. *Labor sindical*.—La Empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y la Dirección de la Empresa y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de los representantes de los trabajadores los medios necesarios de que dispone para elaborar, difundir y canalizar adecuadamente la información en los distintos Centros de trabajo, sin que ello pueda representar perjuicio para el normal desarrollo de la actividad propia de la Empresa.

Art. 35. *Asamblea de trabajadores*.—Todos los trabajadores de los distintos Centros de trabajo, tendrán derecho a una hora mensual de asamblea a celebrar dentro de la jornada laboral, previa comunicación por escrito a la División de Recursos Humanos, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

DISPOSICION ADICIONAL

La Empresa reconocerá los mismos derechos a que hubiera lugar por matrimonio, en el caso de relación afectiva estable mediando convivencia. En los supuestos de conflicto de intereses con terceros, la Empresa procederá a su reconocimiento según se determine de manera firme y por autoridad competente la procedencia jurídica de su aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Esta disposición tiene carácter normativo e intemporal. Habiendo cuenta de las circunstancias históricas operadas con motivo de la fusión por absorción de la «Compañía Cresa Aseguradora y Reaseguradora Ibérica, Sociedad Anónima», por «Adriática, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» se acuerda establecer tan sólo para el personal presente en la plantilla de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1992, un régimen opcional de jornada y unas mejoras económicas consolidadas para la totalidad del colectivo mencionado que pretenden compensar sus condiciones laborales anteriores a la mentada fusión y dejando a salvo lo establecido en la disposición transitoria segunda. La regulación del régimen opcional de jornada y de las mejoras económicas a que hace referencia la presente disposición quedan garantizadas a todo el colectivo mencionado en tanto permanezcan en la plantilla de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», en la forma y manera que a continuación se regula:

1. Por lo que hace referencia única y exclusivamente para el personal en plantilla de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», presente al 31 de diciembre de 1992, el mismo podrá elegir libremente y por una sola vez en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, una jornada de mil quinientas horas de trabajo efectivo en cómputo anual distribuida de la siguiente manera:

De lunes a viernes en jornada diaria de seis horas cuarenta minutos sin descanso para desayuno, con entrada entre las ocho quince y las ocho treinta horas y salida a partir de las catorce cincuenta y cinco horas dependiendo de la hora matinal de incorporación al trabajo, hasta cumplir la jornada diaria establecida.

La realización de esta jornada dará derecho igualmente al disfrute de veinticinco días laborables de vacaciones anuales, sin límite de fraccionamiento.

En cualquier momento, el personal que haya optado por esta jornada podrá pasar a realizar la jornada oficial, previa aprobación por la Comisión Mixta como garantía de la libertad de elección del trabajador.

Efectuada la elección de jornada, las modificaciones o sustituciones que afecten a la misma, así como la total supresión de su disfrute por parte del colectivo que hubiera optado por la misma, sólo será posible en el ámbito de la negociación colectiva—con aceptación unánime del colectivo afectado—o bien, de forma individualizada, por decisión personal de cambio de jornada, previa aprobación por la Comisión Mixta.

2. Se establecen las siguientes compensaciones para el personal que se encuentre en las condiciones que a continuación se especifican:

a) Plus histórico, que será para 1993 de 285.000 pesetas brutas anuales distribuidas en doce mensualidades. En lo sucesivo esta cantidad se reva-

lizará anualmente con la aplicación del incremento de IPC referido a la anualidad anterior. Tendrán derecho exclusivamente al abono de este plus aquellos empleados que, realizando la jornada oficial de la Compañía, estuvieran presentes en la plantilla de «Allianz-Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1992.

b) Complemento «ad personam», que será de 120.000 pesetas brutas anuales, no indexables, distribuidas en doce mensualidades y que tendrá carácter compensable y no absorbible. Tendrá derecho al abono de este complemento, sin perjuicio de la aplicación de la citada compensación hasta donde alcance, todos los empleados igualmente presentes en plantilla de Allianz-Ras a 31 de diciembre de 1992, con independencia de la jornada que realicen.

c) Mejora complementaria: Todos los empleados que, procedentes de la plantilla de la Compañía «Adriática, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», antes del 31 de diciembre de 1990 y presentes en la plantilla de Allianz-Ras a 31 de diciembre de 1992 vinieran devengando todos o alguno de los antiguos conceptos del plus Convenio Adriática, plus jornada partida e incremento jornada, percibirá bajo el concepto de mejora complementaria un importe equivalente a la cantidad en más resultante de la diferencia entre la suma de los importes de los referidos conceptos en cómputo global anual del año 1992 y la suma de los conceptos enunciados en los dos anteriores puntos a), «plus histórico», en los casos en que se tenga derecho a su percepción, y b), complemento «ad personam». Esta mejora complementaria tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Cuando cualquier empleado que, hallándose en las circunstancias descritas en virtud de lo dispuesto en el punto 1 de la presente disposición transitoria, opte por la jornada continuada, a efectos de cálculo de la mejora complementaria que le corresponda no computarán los conceptos de plus jornada partida e incremento jornada, aun cuando éstos se vinieran percibiendo antes de esta decisión.

Segunda.—La Empresa se compromete a reconocer las eventuales obligaciones que, respecto a la aplicación del antiguo denominado Convenio Colectivo de Adriática y hasta la entrada en vigor del presente Convenio, sean reconocidas judicialmente o se convengan por pacto expreso con los representantes de los trabajadores para el personal procedente de la Compañía «Cresa Aseguradora y Reaseguradora Ibérica, Sociedad Anónima».

Tercera.—El destino de los apartamentos propiedad de la Compañía sitios en la urbanización «Las Lanzas», de Alicante, así como el importe existe a la fecha de la firma del presente Convenio en el Fondo social regulado en el antiguo Convenio de Adriática, serán decididos en el seno de la Comisión Mixta.

DISPOSICION FINAL

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda, el Convenio Allianz-Ras sustituye y deroga a su entrada en vigor al denominado Convenio Colectivo de Adriática, sus normas o pactos de actualización o mejora y los pactos colectivos de la Compañía Cresa respetando en cualquier caso las mejoras individuales de los trabajos con independencia de la compensación y absorción que pudiera corresponder en cada momento.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

20004 *CORRECCION de errores de la Resolución de 29 de mayo de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 10-87 promovido por la Entidad «Hafele KG» contra acuerdos del Registro de 1 de octubre de 1985 y 11 de mayo de 1987.*

Advertido error en la publicación de la Resolución mencionada, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 21 de julio de 1992, se transcribe seguidamente la oportuna rectificación:

En la página 25125, donde dice: «... Modelo de Utilidad número 268.992», debe decir: «... Modelo de Utilidad número 268.922».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

20005 *ORDEN de 23 de julio de 1993 por la que se modifica la Orden de 27 de mayo de 1993, sobre solicitud y concesión de ayudas a los ganaderos que mantengan «vacas nodrizas» durante el año 1993.*

Publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del día 3 de junio de 1993, la Orden de 27 de mayo de 1993, sobre solicitud y concesión de ayudas a los ganaderos que mantengan «vacas nodrizas» durante el año 1993, se hace preciso llevar a cabo su modificación.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.—El apartado 2 del artículo 7.º de la Orden de 27 de mayo de 1993, sobre solicitud y concesión de ayudas a los ganaderos que mantengan «vacas nodrizas» durante el año 1993, queda redactado como sigue:

«En las explotaciones de ganado en régimen de trashumancia o cuando fuera necesario trasladar los animales con derecho a prima a un lugar diferente del indicado en la solicitud, el productor queda obligado a notificar dicho traslado al órgano ante el que presentó la solicitud, previamente a la realización del mismo, mediante escrito razonado en el que se expresen las causas que dan lugar al traslado, así como las fechas en que está previsto realizar los movimientos, número de animales desplazados con su identificación y las fincas en las que se encontraran los efectivos ganaderos a efectos de poder efectuar las preceptivas inspecciones.»

DISPOSICION FINAL UNICA

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 1993.

ALBERO SILLA

Ilmos. Sres. Secretario general de Producciones y Mercados Agrarios, Director general de Producciones y Mercados Ganaderos y Director general del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

20006 *RESOLUCION de 23 de junio de 1993, del Instituto de Fomento Asociativo Agrario, sobre Sociedades Agrarias de Transformación disueltas y en trámite de liquidación («Monlora» y otras).*

En cumplimiento de las funciones que le están atribuidas a este Instituto y para general conocimiento, se acuerda publicar la relación de Sociedades Agrarias de Transformación disueltas y en trámite de liquidación:

Sociedad Agraria de Transformación número 695, denominada «Monlora», domiciliada en Luna (Zaragoza), ha resultado disuelta y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación con fecha 14 de abril de 1993.

Sociedad Agraria de Transformación número 819, denominada «Misuja», domiciliada en Olocau del Rey (Castellón), ha resultado disuelta y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación con fecha 16 de junio de 1993.

Sociedad Agraria de Transformación número 928, denominada «San Antolín», domiciliada en Villar de Gallinazo (Salamanca), ha resultado disuelta y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación con fecha 4 de mayo de 1993.

Sociedad Agraria de Transformación número 1.882, denominada «Pozo de San Víctor», domiciliada en Cobatillas (Murcia), ha resultado disuelta y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación con fecha 16 de junio de 1993.

Sociedad Agraria de Transformación número 2.747, denominada «La Magdalena», domiciliada en La Magdalena Villaviciosa (Asturias), ha resultado disuelta y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación con fecha 14 de abril de 1993.

Sociedad Agraria de Transformación número 7.611, denominada «La Ascensión», domiciliada en Cartagena (Murcia), ha resultado disuelta y