

d) Aportación de los partícipes, en función de los estudios financieros que soporten el nuevo sistema.

e) En caso de cese de la relación laboral con la promotora, será posible la movilización de los derechos consolidados. Si el cese fuera por baja voluntaria o despido disciplinario declarado procedente o no reclamado por el trabajador, la movilización de los derechos consolidados quedará limitada a los que estén aportados al Fondo.

f) Los derechos por servicios pasados derivados de las prestaciones del nuevo sistema serán compatibles con las provisiones contables para pensiones que la empresa tenga dotadas.

g) Establecimiento de los períodos transitorios que sean necesarios en función de los resultados de los estudios.

h) Definición de un sistema para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1996, que podría ser de aportación definida con aportación, en los términos que se negocie, de promotora y partícipes.

La propuesta que se derive de dichos análisis será presentada a la representación social con anterioridad al 30 de abril de 1995 para su estudio y discusión y una vez se obtenga acuerdo sobre la misma, ambas partes se comprometen a trasladarla conjuntamente antes del 30 de junio de 1995 a los órganos rectores de las instituciones de previsión social afectadas, a fin de que, de ser aprobadas en los mismos, pueda iniciarse el desarrollo y aplicación del nuevo sistema en el año 1996.

8. Transformación y homologación de los seguros colectivos, rescate del seguro colectivo de vida del Colectivo A y del socorro de fallecimiento del Colectivo B.

Con relación a otros aspectos asociados a la previsión social como son los seguros colectivos de vida, seguros colectivos de accidentes, seguros colectivos de viudedad y orfandad, socorro de fallecimiento, etc., se procederá a su revisión y homologación en forma paralela al diseño del nuevo sistema de pensiones a que se ha hecho referencia en el punto anterior.

9. Seguimiento y desarrollo de los compromisos recogidos en este acta complementaria.

Cuantas menciones se realizan en este acta a la representación social, en materia de negociación, información, consultas, presentación de propuestas, etc., se entenderán referidas a las Secciones sindicales reconocidas en la empresa.

Las materias que requiera acuerdo para su aplicación precisarán el voto favorable de la misma mayoría necesaria para la aprobación de un convenio colectivo.

19644 RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de Convenio Colectivo del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Código de Convenio número 9904625) (acuerdo colectivo por el que se aprueba el protocolo de transición hacia un Convenio general para este sector) que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1994 de una parte por UNESPA, AMAT Y ASECORE, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 16 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO COLECTIVO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE TRANSICION PARA EL SECTOR DE ENTIDADES ASEGURADORAS, REASEGURADORAS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, CON VISTAS AL CONVENIO GENERAL PARA DICHO SECTOR

PREAMBULO

Las partes firmantes de este protocolo recurren a él como medio de salvar las dificultades que existen para, a través de la negociación colectiva en curso, adaptar adecuadamente las actuales y futuras características sociales, económicas, jurídicas y de relaciones laborales del sector de seguros a un nuevo marco regulador de las relaciones y condiciones laborales que satisfaga los intereses presentes y futuros de ambas partes, empresarios y trabajadores.

De este modo, el protocolo ha de ser entendido como un acuerdo colectivo en cuanto a las reglas, pautas, orientaciones y criterios sobre los que las partes coinciden para llevar adelante la negociación hacia un convenio general para el Sector de Entidades Aseguradoras, Reaseguradoras y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Las negociaciones, tras la firma del protocolo, se habrán de desarrollar conforme a la normativa sobre negociación colectiva y a lo aquí acordado.

Con el carácter que en cada caso se indica, el protocolo incluye normas sobre incrementos salariales y demás condiciones económicas para los años 1993 a 1995.

Artículo 1. Concepto y objetivos.

El presente protocolo se conforma como un acuerdo colectivo y como norma transitoria que prepara y facilita los trabajos que deberán finalizar en un Convenio Colectivo general para el sector, que sustituya la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio) y la normativa procedente del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros 1991-1992 y condiciones económicas resultantes de su revisión salarial 1992.

El protocolo, con el mismo carácter transitorio, garantiza la seguridad y estabilidad en la vigencia y aplicación de la normativa laboral del sector, con adecuación a lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente texto.

Es objeto de este protocolo eliminar o, al menos, reducir en lo posible, y en el campo de lo laboral, las incertidumbres e inseguridades inherentes a todo período de transición, facilitando además el nacimiento de la nueva norma convencional, aplicable a entidades aseguradoras, reaseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Artículo 2. Ambito, vigencia e interpretación del protocolo.

A) Ambito funcional y personal de aplicación: El presente protocolo y los acuerdos en él contenidos serán de aplicación a las empresas de seguros, reaseguros y corredores de reaseguros de carácter privado, cualquiera que sea su denominación y al personal en plantilla de las mismas, así como a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y su personal.

B) Ambito territorial: El presente protocolo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

C) Ambito temporal: El presente protocolo y los acuerdos en él contenidos entrarán en vigor a partir del día de su firma, extendiendo sus efectos hasta la consecución del Convenio general, con aplicación, en su caso, de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente protocolo.

Lo señalado en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los efectos establecidos expresamente para materias determinadas, y en particular los previstos en el capítulo relativo a «Otras disposiciones».

D) Se crea una Comisión Mixta de interpretación de lo establecido en este protocolo, constituida por las asociaciones empresariales y centrales sindicales firmantes del mismo, con iguales criterios de proporcionalidad que en la Comisión Negociadora.

Artículo 3. Factores y criterios que se tendrán en consideración, entre otros, para establecer el nuevo modelo de relaciones laborales.

Los factores y criterios a continuación enumerados deben ser conformados y coordinados en orden a la consecución de políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas.

1. Modificaciones legislativas laborales y sectoriales establecidas o que puedan establecerse.

2. Marco general en el que se desenvuelve el sector desde el punto de vista económico. Orientación hacia la mejora de la productividad, la eficiencia, la calidad del servicio, la gestión y la competitividad. Dichas mejoras deben de repercutir adecuadamente en los agentes sociales que participan en la consecución de las mismas.

3. Contexto económico y social, y evolución interna del sector que sirva de referencia para una adecuada y razonable evolución de los costes. La racionalización de la estructura retributiva conllevará una mayor valoración de conceptos tales como la experiencia profesional y una revisión del sistema de participación en primas.

4. El Convenio Colectivo general para el sector estará dotado de la eficacia jurídica que legalmente le corresponda y que las partes acuerden para regular de forma homogénea las condiciones laborales básicas en su ámbito.

5. Determinación de los planos de negociación, según sean problemas estructurales o coyunturales, con un desarrollo equilibrado de ambos planos, garantizándose en cualquier caso la seguridad jurídica de lo que se pacte.

6. Descripción de los contenidos que deben ser propios de una regulación desde el Convenio general y aquellas materias que convendría remitir par su tratamiento a nivel de empresa, con evitación de la negociación en cascada, de modo que quede establecida una articulación adecuada.

7. Búsqueda de ordenación flexible, adaptada a las realidades concretas y aplicada con criterios de racionalidad, objetividad y adaptabilidad, incluidos el cómputo y la organización y distribución del tiempo de trabajo.

8. Desarrollo de la profesionalidad en el sector. A tal fin se considera imprescindible fomentar la formación y la cualificación profesional con carácter universal, así como la experiencia profesional. Estos factores, entre otros, deben de constituir la base sobre la cual se establezcan los planes de carrera profesional que faciliten la promoción de los trabajadores con criterios objetivos y con el adecuado reconocimiento y compensación, sustituyendo el concepto y valoración actual de antigüedad.

9. Configuración de los grupos profesionales que, con base en los estudios técnicos correspondientes sobre la materia, sustituyan a las actuales categorías, y que se adapten en mejores condiciones a una realidad cambiante motivada por transformaciones tecnológicas y de organización del trabajo, teniendo en cuenta para ello las circunstancias que hagan precisa la movilidad funcional y las necesidades tanto de especialización como el desarrollo de la polivalencia.

10. Promoción en todos los niveles del sector de la cultura del diálogo, con reconocimiento recíproco de las organizaciones empresariales y sindicales, y de los representantes de los trabajadores y empresas, como interlocutores necesarios para el adecuado desarrollo de las relaciones laborales en el sector asegurador.

11. La consideración de los principios de participación estará inspirada para su ejercicio en unas relaciones equilibradas y en la existencia de partes con legitimación negocial dentro del sector. Todo ello orientado al desarrollo de la profesionalidad y modernización de éste. A tal fin, las mencionadas partes dispondrán de los cauces y medios apropiados.

12. El tratamiento de las condiciones laborales en las empresas se orientará con base en criterios de objetividad y racionalidad funcional.

Artículo 4. *Instrumentos para el cambio.*

A efectos de este protocolo se acuerdan los siguiente instrumentos para el cambio del modelo laboral:

1. Acuerdo sectorial de formación continua, incorporando al sector asegurador las posibilidades de apoyo financiero resultantes del acuerdo nacional sobre la materia.

2. Estructuración de la negociación colectiva, con articulación de los distintos ámbitos de negociación y determinación de las materias que corresponden al ámbito sectorial y al de empresa, expresando las reglas de complementariedad y concurrencia.

3. Propuesta de derogación de la ordenanza laboral, en la forma que legalmente proceda, y sustitución de la misma y del Convenio sectorial por el Convenio Colectivo general, en la forma prevista en los artículos 6 y 7 de este protocolo.

Artículo 5. *Contenido del Convenio general.*

Este contenido, que ha de negociarse a partir de la firma del presente protocolo, será el que las partes libremente acuerden, pero recogiendo necesariamente los ámbitos de negociación y su articulación; la vigencia temporal junto con los mecanismos de transitoriedad, y todas aquellas materias que legal o convencionalmente proceda incluir en el mismo; así como aquellas regulaciones o compromisos provenientes del presente pro-

colo. Asimismo, la designación de una Comisión Mixta para entender de cuantas cuestiones o materias le sean atribuidas.

A continuación se señalan, con carácter básico, determinados contenidos que habrán de considerarse en el Convenio general.

1. Ámbitos: Los habituales de los Convenios Colectivos del sector.
2. Vigencia temporal:

2.1 En general, una vigencia de tres años (1993 a 1995).

2.2 Vigencias más amplias para cuestiones que por su complejidad así lo requieran.

2.3 Cuantificación de los conceptos económicos y de compensación de gastos para los años 1993 y 1994, de conformidad con lo establecido en los puntos 1 y 2 de la primera de las «Otras Disposiciones» establecidas en el presente protocolo.

Para el año 1995, se estará al resultado de las negociaciones que se desarrollen según lo establecido en el presente protocolo.

3. Materias:

3.1 Se pactarán las materias sujetas a la regulación del Convenio general y las que lo han de ser a nivel de empresa, estableciendo el carácter de dicha regulación en función de la capacidad de disposición que las partes puedan tener sobre la materia. Con carácter básico se señalan las siguientes pautas al efecto:

a) Ordenación de estructuras, buscando la eficacia y agilidad funcionales de modo que se produzca un enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva, compatible con la capacidad de iniciativa empresarial y los criterios señalados en el presente protocolo.

b) Potenciación de la facultad dispositiva de las partes, dentro de los límites legales y del Convenio general, en materias tales como distribución del tiempo de trabajo, determinados aspectos de la estructura salarial y movilidad funcional, favoreciendo en todo caso la adecuación a las características de ámbitos más reducidos.

c) Medidas de complementariedad y subsidiariedad del Convenio general.

d) Adaptación flexible de la normativa contenida en el Convenio general en su aplicación en ámbitos reducidos, cuando concurren circunstancias concretas en los mismos motivadas por razones de la propia transición.

3.2 Designación de una Comisión Mixta constituida por las asociaciones empresariales y centrales sindicales firmantes del Convenio general, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas o que legal o convencionalmente le correspondan y, en particular, con funciones de interpretación, arbitraje voluntario y administración del Convenio general y competencia en materia de concurrencia de Convenios.

4. Transición: Mecanismos y períodos de transición entre el Convenio general y su aplicación en las empresas.

Al respecto, se encomendarán a la Comisión Mixta prevista en el apartado 3.2 la correcta interpretación y aplicación, así como la homogeneización de criterios en la aplicación del Convenio general, teniendo entre sus competencias específicas solventar aquellos conflictos y/o dudas que puedan surgir en el ámbito de empresa.

Para dicho cometido la Comisión Mixta podrá reunir aquellas informaciones que sean precisas, por los cauces que resulten apropiados al efecto. También resolverá consultas y podrá actuar como mediador o árbitro, si las partes así lo solicitan.

La administración de lo negociado corresponderá a los firmantes del presente protocolo.

A fin de facilitar y garantizar la transición, los representantes de las empresas y de los trabajadores llevarán a cabo, en la forma que proceda, la aplicación del Convenio general en el ámbito que corresponda a su legitimación, respetando, en todo caso, tanto el espíritu como el contenido del mismo.

Artículo 6. *Procedimiento.*

La negociación se desarrollará de modo inmediato, tras la firma de este protocolo, según el calendario de reuniones que se vaya estableciendo, conforme a la normativa sobre negociación colectiva y sobre la base de los criterios y reglas aquí establecidos.

Durante el transcurso de los debates y trabajos para el Convenio general, las partes podrán establecer acuerdos parciales para su aplicación convenida, así como decidir solicitar conjuntamente informes y dictámenes sobre cuestiones técnicas que por su complejidad o alta especialización así lo puedan requerir, resolviendo las partes lo procedente sobre su financiación.

Constituye objetivo de las partes alcanzar un acuerdo sobre el Convenio general tan pronto como sea posible, procurando que éste tenga lugar durante 1994.

Durante 1995 el sistema retributivo será el aplicable conforme al Convenio general que se hubiere concluido, o en su defecto, el que resulte de los acuerdos parciales que sobre el tema se hubieren obtenido, según lo previsto en el presente protocolo.

Artículo 7. Sistemas de solución para los supuestos de desacuerdo y efectos temporales de la Ordenanza Laboral.

Para el supuesto de que a 31 de octubre de 1995 no se hubiera alcanzado un acuerdo global, y al objeto de evitar el vacío normativo que a partir de 31 de diciembre de 1995 pudiera producirse sobre aspectos concretos como ausencia de quedar sin efecto la Ordenanza Laboral, las partes podrán acudir al procedimiento de mediación para tratar de resolver las discrepancias sobre tales temas.

Intentada sin éxito la mediación, se acudiría a un procedimiento arbitral, para el que previamente se habrían convenido los criterios objetivos de designación de un colegio arbitral *ad hoc*, ante el que se presentaría el correspondiente mandato acordado por las partes.

El laudo arbitral estaría limitado a temas puntuales sobre los que no hubiera sido posible el acuerdo y tendría vigencia para 1996, por un solo año, durante el cual continuaría desarrollándose la negociación sobre dichos temas específicos.

Teniendo en cuenta siempre, con base en la buena fe de las partes, que a 31 de diciembre de 1995 la Ordenanza Laboral quedará sin efecto en todo su contenido, salvo que ello no fuera posible por mandato de normas de derecho necesario.

Disposición primera. Salarios y otras condiciones económicas.

1. Salarios y otras condiciones económicas para 1993.

a) Tabla salarial y demás conceptos económicos cuantificados: Incremento del 3,9 por 100.

Ahora bien, en aplicación de los acuerdos de 28 de enero de 1993 de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros, en relación con el método a seguir en caso de existir divergencia entre el IPC provisional aplicado y el oficial definitivo del INE, el incremento antes mencionado se concreta en el 3,8 por 100 sobre la tabla salarial revisada del año 1992.

En base a lo anteriormente señalado, será de aplicación lo establecido en el anexo 1.

b) Dietas y gastos de locomoción: Siguiendo los criterios adoptados durante la negociación sus importes figuran en el citado anexo 1.

c) Efectos: Las condiciones económicas pactadas para 1993 en los términos del anexo 1 producirán sus efectos dentro del período comprendido desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1993.

2. Salarios y otras condiciones económicas para 1994.

a) Tabla salarial y demás conceptos económicos: Incremento del 2,5 por 100, según relación y cuantificación que figura en anexo 2.

b) Cláusula de revisión salarial: Operará en el supuesto de que el IPC a 31 de diciembre de 1994, sobre diciembre de 1993 excediera del 3,5 por 100, revisándose en el exceso.

En consecuencia, una vez constatado por el INE el expresado IPC a 31 de diciembre de 1994, y si fuera necesario para alcanzar el incremento salarial del IPC, menos un punto, se abonarán las correspondientes diferencias con efectos de 1 de enero de 1994, tomando como base para su cálculo la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos inicialmente aplicados en 1994. De este modo se originará una nueva tabla salarial que servirá como base de cálculo para 1995.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1995.

Eventual funcionamiento de la revisión en función de las posibilidades de inflación: Según cuadro que figura en anexo 2.

c) Dietas y gastos de locomoción: Siguiendo los criterios adoptados durante la negociación sus importes figuran en el citado anexo 2.

d) Efectos: Las condiciones económicas pactadas para 1994 en los términos del anexo 2, producirán sus efectos desde el 1 de enero de 1994, salvo en materia de seguro de vida, siendo su duración hasta 31 de diciembre de 1994.

El nuevo capital fijado para el seguro de vida entrará en vigor y producirá sus efectos a los treinta días siguientes a la firma del presente protocolo.

3. Empresas en situación de déficit o pérdidas.—Para el año 1993, el porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1991 y 1992. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1993.

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

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

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

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

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

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

No podrán acogerse al apartado primero aquellas empresas que no demuestren déficit en los balances de los últimos dos años y en las previsiones para 1993, o que en el caso de pérdida del 50 por 100 del capital se haya repuesto.

Igualmente, no podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente acuerdo colectivo aquellas empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en número superior a veinte horas por empleado y en cómputo anual, durante los años 1991 y 1992 ó 1993. Quedarán exceptuadas las entidades que trabajan exclusivamente como Correidores de Reaseguros, por las características específicas de su gestión, para las horas extraordinarias en período punta de producción durante los meses de enero, octubre, noviembre y diciembre, únicamente.

Tampoco podrán acogerse al apartado primero aquellas empresas que durante los ejercicios de 1991 y 1992 ó 1993 hayan mantenido condiciones económicas superiores, totales o parciales, a las establecidas en el Convenio del sector antes de las modificaciones establecidas en el presente protocolo.

En todo caso, los porcentajes de aumento salarial serán de inmediata aplicación para todas las empresas afectadas por el presente acuerdo colectivo y las que apliquen índices reductores en el presente protocolo estarán obligadas, a partir de 1 de enero de 1994 a igualar la tabla salarial con la que mantiene el sector.

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

En el año 1994 las situaciones de déficit o pérdidas referidas a los ejercicios contables de 1992 y 1993, teniéndose en cuenta las previsiones para 1995.

4. Limitaciones presupuestarias de las MAT.—Por lo que concierne al sector específico de las Mutuas de Accidentes de Trabajos y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, dadas las limitaciones presupuestarias que condicionan su actividad, éstas aplicarán las remuneraciones y condiciones del presente acuerdo, siempre que medie la autorización que solicitarán del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con independencia de las autorizaciones legalmente establecidas.

Disposición segunda. Otros aspectos salariales.

A) Participación en primas

Sin perjuicio de que la definición completa de esta materia necesariamente debe entrar en la negociación estructural, se trata ahora de actua-

lizar algunos indicadores que han quedado manifiestamente desfasados (proceden de 1948 y 1970) relativos al artículo 36 de la Ordenanza Laboral:

a.1 Actualización del nivel de recaudación que figura en el apartado g) del citado artículo 36, a efectos de determinar qué empresas pueden efectuar las correspondientes deducciones por gastos de adquisición, administración y cobranza, antes de proceder a la aplicación del sistema de participación previsto.

En consecuencia, los 130 millones de pesetas fijados en el citado artículo 36, apartado g), de la Ordenanza Laboral, pasan a ser «... de 2.000 millones de pesetas», a los referidos efectos.

a.2 Se actualiza la cuantía de la recaudación que determina los mínimos a percibir por participación en primas, fijada en 150 millones de pesetas en el artículo 36, apartado i), de la Ordenanza Laboral de 1970.

En consecuencia, los 150 millones fijados en el citado apartado i) del artículo 36 pasan a ser «... 2.000 millones de pesetas...» a los referidos efectos.

Las empresas sujetas a los mínimos de participación, en las que, como consecuencia de la actualización llevada a cabo, el mínimo a percibir pase de dos mensualidades, sin pluses, a una mensualidad y media, sin pluses, abonarán en lo sucesivo este nuevo mínimo. Ahora bien, si fuera necesario, lo complementarán hasta alcanzar el importe abonado en 1994 por tal concepto de mínimos de participación en primas.

a.3 Sin perjuicio de lo que pueda establecerse sobre esta materia en la negociación estructural, y en cuanto sea compatible con ello, se acuerda que, en lo sucesivo, las cifras de recaudación respecto de las que ahora se inicia su actualización según los apartados a.1 y a.2 anteriores, serán objeto de oportunas actualizaciones conforme a los índices y criterios de valoración que las partes acuerden.

a.4 El apartado j) del artículo 36 de la Ordenanza queda modificado respondiendo al siguiente sistema:

Hasta siete mensualidades: Abono individualizado de las mismas.

De siete mensualidades hasta un límite de 10, se procederá del siguiente modo: Si en algún caso el importe a repartir a los empleados representase para cada uno de ellos una suma que exceda de la cantidad equivalente a siete mensualidades, sin pluses, empresa y representantes de los trabajadores negociarán el reparto de dicho exceso de la manera que oportunamente lleguen a acordar a nivel de empresa, siempre sobre la base de que, bajo cualquier modalidad, el reparto afecte al conjunto de los trabajadores.

No se considerarán a efectos de participación en primas los excesos de recaudación que pudieran llevar a superar el indicado límite de 10 mensualidades.

También se negociarán de igual manera en el citado nivel de empresa, aquellos otros supuestos que en la actualidad excedan del límite antes indicado.

a.5 Las empresas en situación de déficit o pérdidas conforme a lo establecido en la disposición primera, número 3, del presente acuerdo, no vendrán obligadas a aplicar el sistema general de participación en primas, hasta ahora previsto en el artículo 36 de la Ordenanza, correspondiéndoles abonar exclusivamente las mensualidades mínimas fijadas en el apartado i) del citado precepto.

Estas empresas deberán volver a la regulación general sobre participación en primas, una vez abandonada la situación de déficit o pérdidas durante un año completo, debiendo notificar a la representación de los trabajadores y a la Comisión Mixta de Interpretación del Protocolo la mencionada circunstancia en que se encuentran.

Efectos: Las modificaciones señaladas para el artículo 36 de la Ordenanza Laboral, entrarán en vigor durante 1994 para surtir la plenitud de sus efectos en 1995, sin perjuicio de la ulterior regulación de todo el sistema retributivo en el Convenio general.

B) Antigüedad

Tras la firma del presente protocolo, el complemento de antigüedad queda regulado con arreglo a los siguientes criterios:

a) Durante 1993 y 1994 la antigüedad se devengará según el sistema habitual de cálculo, sin perjuicio de lo señalado en el apartado c) para el personal de nuevo ingreso en el sector.

b) En 1995 será de aplicación lo previsto en el párrafo 4.º del artículo 6 del presente protocolo.

En consecuencia, en 1995 no será de aplicación el sistema a que hace referencia el apartado a) anterior.

c) En 1995 se abonará un 1,5 por 100 sobre el sueldo de tabla, considerándose tal abono como complemento *ad personam*, no sustitutorio

del desaparecido complemento de antigüedad. El importe del mencionado concepto *ad personam* se mantendrá inalterado en lo sucesivo, procediendo su abono respecto del personal en plantilla a 30 de junio de 1994.

A partir del 1 de julio de 1994, el personal de nuevo ingreso en el sector se registrará exclusivamente, a efectos de antigüedad, por lo que se establezca con carácter universal en el Convenio general.

d) De este modo, el complemento de antigüedad queda sustituido definitivamente por aquel o aquellos conceptos retributivos que se pacten dentro del proceso de racionalización de las estructuras salariales, grupos profesionales y niveles.

En el proceso de negociación, se tendrá en consideración el mayor peso que en el nuevo sistema habrán de tener los sueldos base, así como la menor proporción que en dicho sistema tendrán otros conceptos no directamente productivos.

El Convenio general establecerá la nueva estructura retributiva y dentro de ella el sistema aplicable para la valoración del factor antigüedad.

C) Salarios 1995

A pactar en dicho año con aplicación del sistema establecido en el Convenio general, matizado con aquellas especificaciones que las disposiciones transitorias del Convenio general pudieran establecer.

Disposición tercera. Reformas legislativas.

Si como consecuencia de reformas legislativas en el ámbito asegurador pudieran producirse modificaciones que afectaran de algún modo a la normativa laboral del sector, o algún tipo de consecuencias de cualquier signo sobre los costes laborales, dichos cambios y sus consecuencias deberán ser objeto de negociación por las partes firmantes del presente protocolo a efectos de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición final.

El presente protocolo se acuerda y suscribe en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, actualmente en funcionamiento, que, a su vez, tiene encomendada la negociación del Convenio general, con base en la legitimidad necesaria para ello.

Este protocolo, en atención a su contenido y naturaleza propia de acuerdo colectivo, se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción, publicación y demás que legalmente procedan.

Se procederá por las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes a la máxima difusión de este protocolo entre empresas y trabajadores del sector, a efectos de facilitar su conocimiento y aplicación.

ANEXO I

Salarios y otras condiciones económicas para 1993

TABLA SALARIAL

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
	Pesetas	Pesetas
Jefes superiores (Director Servicios Médicos y Director Médico)	163.457	2.451.790
Jefes de Sección	122.986	1.844.790
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe Formación Profesional)	112.813	1.692.195
Titulados con antigüedad superior a un año	133.270	1.999.050
Titulados con antigüedad inferior a un año	121.422	1.821.330
Oficiales de 1.ª (Profesor Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe Servicios de Mantenimiento, Comedor y Cafetería)	104.115	1.561.725
Oficiales de 2.ª	86.534	1.298.010
Auxiliares	72.079	1.081.185
Conserjes (Encargado de Personal de Costura, Lavandería y Plancha)	87.457	1.311.855
Cobradores	79.129	1.186.935
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	72.079	1.081.185
Sanitarios de Grado Medio (Asuntos Sociales, Maestros de Enseñanza General)	107.677	1.615.155
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de Formación Profesional, Monitor Ocupacional)	82.366	1.235.490
Limpiadoras	72.079	1.081.185

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
	Pesetas	Pesetas
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de Grado Medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	72.079	1.081.185
Porteros de Edificios y Ascensoristas	72.079	1.081.185
Técnico de Sistemas	134.384	2.015.760
Analista	124.611	1.869.165
Analista-Programador	114.837	1.722.555
Programador de 1. ^a	111.418	1.671.270
Programador de 2. ^a	95.294	1.429.410
Operador de Consola	106.776	1.601.640
Operador de Periféricos	86.738	1.301.070
Perforista-Grabador-Verificador de 1. ^a	104.330	1.564.950
Perforista-Grabador-Verificador de 2. ^a	86.738	1.301.070
Preparador	95.294	1.429.410

Nota: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los puestos de trabajo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según integración recogida en el anexo número 1 del presente Convenio y que no están expresamente denominadas en la tabla.

Plus funcional de inspección: Queda establecido en 182.125 pesetas y 91.070 pesetas, respectivamente, para cada una de las modalidades reguladas.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo: Queda establecido en 169 pesetas.

Abono especial con motivo del Día del Seguro: Queda establecido en 12.480 pesetas.

Quebranto de moneda: Queda establecido en 18.306 pesetas.

Diets y gastos de locomoción: Dieta completa: 7.850 pesetas. Media dieta: 1.618 pesetas.

Precio de kilómetro: 28 pesetas.

ANEXO II

Salarios y otras condiciones económicas para 1994

TABLA SALARIAL

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
	Pesetas	Pesetas
Jefes superiores (Director Servicios Médicos y Director Médico)	167.543	2.513.145
Jefes de Sección	126.061	1.890.915
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe Formación Profesional)	115.633	1.734.495
Titulados con antigüedad superior a un año	136.602	2.049.030
Titulados con antigüedad inferior a un año	124.458	1.866.870
Oficiales de 1. ^a (Profesor Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe Servicios de Mantenimiento, Comedor y Cafetería)	106.718	1.600.770
Oficiales de 2. ^a	88.697	1.330.455
Auxiliares	73.881	1.108.215
Conserjes (Encargado de Personal de Costura, Lavandería y Plancha)	88.643	1.344.645
Cobradores	81.107	1.216.605
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	73.881	1.108.215
Sanitarios de Grado Medio (Asuntos Sociales, Maestros de Enseñanza General)	110.369	1.655.535
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de Formación Profesional, Monitor Ocupacional)	84.425	1.266.375
Limpiadoras	73.881	1.108.215
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de Grado Medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	73.881	1.108.215
Porteros de Edificios y Ascensoristas	73.881	1.108.215
Técnico de Sistemas	137.744	2.066.160
Analista	127.726	1.915.890
Analista-Programador	117.708	1.765.620
Programador de 1. ^a	114.203	1.713.045
Programador de 2. ^a	97.676	1.465.140
Operador de Consola	109.445	1.641.675

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
	Pesetas	Pesetas
Operador de Periféricos	88.906	1.333.590
Perforista-Grabador-Verificador de 1. ^a	106.938	1.604.070
Perforista-Grabador-Verificador de 2. ^a	88.906	1.333.590
Preparador	97.676	1.465.140

Nota: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los puestos de trabajo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según integración recogida en el anexo número 1 del presente Convenio y que no están expresamente denominadas en la tabla.

Eventual funcionamiento de la revisión salarial, en función de los posibles IPC:

Posibles IPC	Porcentajes										
	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5
Revisión	NO	0,100	0,200	0,300	0,400	0,500	0,600	0,700	0,800	0,900	1,000

Plus funcional de inspección: Queda establecido en 186.678 pesetas y 93.347 pesetas, respectivamente, para cada una de las modalidades reguladas.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo: Queda establecido en 173 pesetas.

Abono especial con motivo del Día del Seguro: Queda establecido en 12.800 pesetas.

Seguro de vida: El capital asegurado queda establecido en 1.980.000 pesetas y doble capital en caso de muerte por accidente.

Quebranto de moneda: Queda establecido en 18.764 pesetas.

Diets y gastos de locomoción: Dieta completa: 8.100 pesetas. Media dieta: 1.658 pesetas. Precio del kilómetro: 28,50 pesetas.

19645 CORRECCION de errores de la Resolución de 23 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Banca Privada.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo citado, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 162, de 8 de julio de 1994, se transcribe a continuación las oportunas correcciones a los procedentes efectos:

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 1.1, primera línea. Dice: «... al Convenio...». Debe decir: «... al Convenio...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 1.3, primera línea. Dice: «... de las empresas...». Debe decir: «... de «las empresas»...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 7.3, segunda línea. Dice: «... por paga o mensualidad...». Debe decir: «... por «paga» o «mensualidad»...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 8, 19.^a categoría de la tabla. Dice: «Titulados (jornada incompleta)». Debe decir: «Titulados (jornada incompleta)».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 9.3, segunda línea. Dice: «... a trienios...». Debe decir: «... a «a trienios»...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 15.3, tercera y cuarta líneas. Dice: «... sueldo y aumentos por antigüedad...». Debe decir: «... «sueldo» y «aumentos por antigüedad»...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 15.4, sexta línea. Dice: «... 1993, 1.739 para 1994 y 1.728». Debe decir: «... 1993; 1.739 para 1994; y 1.728...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 17.6, párrafo primero, quinta línea. Dice: «... del artículo 7.º». Debe decir: «... del artículo 7.º».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 17.6, párrafo primero, séptima línea. Dice: «... 1993, de 1.739 para 1994 y de...». Debe decir: «... 1993; de 1.739 para 1994; y de...».

Localización en el «Boletín Oficial del Estado»: Artículo 18.1, párrafo primero, tercera línea. Dice: «... según lo siguiente...». Debe decir: «... de acuerdo con las siguientes cuantías...».