10901 *RESOLUCIÓN de 20 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Covadonga, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Covadonga, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9011762), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado sindical del sindicato CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 20 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COVADONGA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Covadonga, Sociedad Anónima», y los trabajadores a su servicio.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el presente Convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones contractuales enunciadas en los artículos 1.3 y 2.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). De forma expresa quedan excluidos:

a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación de Seguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de la empresa en beneficio de ésta, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

c) Quienes fueren contratados mediante una relación de servicios mercantil o civil.

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejero Delegado, Director Gerente o puesto de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado la aplicación del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y mantendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes. La denuncia deberá ser expresa y notificada con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o del de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones resultantes del presente Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a aquéllas.

2. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos se vinieran disfrutando en la actualidad, valoradas también en su conjunto y cómputo anual y salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, anulara totalmente el Convenio o alguna de sus cláusulas, éste deberá ser revisado en su integridad a solicitud expresa de cualquiera de las partes.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que resulten aplicables, así como el Convenio General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de cada una de las representaciones empresarial y de trabajadores y cuya sede será el domicilio social de la empresa.

2. Corresponde a la citada Comisión la interpretación del presente Convenio así como el seguimiento de su aplicación.

3. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 8. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada de trabajo será de siete horas y media por día laborable, y de lunes a viernes. Se declaran no laborables a todos los efectos el día 24 de diciembre y todos los sábados del año. El día 31 de diciembre la jornada de trabajo será de nueve a doce horas.

2. La jornada efectiva máxima de trabajo en cómputo anual será el resultado de multiplicar siete horas y treinta minutos, jornada diaria de trabajo, por el número de días laborables que se establezcan con carácter oficial en cada Comunidad Autónoma, una vez descontados los veinticinco días laborables de vacaciones y el día del seguro.

3. La mencionada jornada de trabajo se realizará dentro de una horquilla horaria de siete treinta horas a diecinueve horas, de lunes a viernes, con las siguientes características.

A) En oficina central o Dirección:

1. Los trabajadores en plantilla a 1 de julio de 1996, que desarrollen su actividad en la oficina central o Dirección, podrán optar por cualquiera de los dos horarios de trabajo coexistentes y tendrán un plazo máximo de seis meses, desde la firma del presente Convenio, para reconsiderar su opción inicialmente planteada, estando obligada la compañía a atender su solicitud.

2. No obstante, todo trabajador mantendrá el derecho de retorno a la jornada intensiva si bien condicionado a la existencia de necesidades justificadas y durante el tiempo que dure dicha necesidad. Estas necesidades serán de tres tipos: Cuidado de hijos hasta los tres años de edad, asistencia a familiar enfermo; o cualquier otra necesidad justificada, singular y grave que así lo requiera.

3. A los trabajadores ingresados a partir del 1 de julio de 1996 se les aplicará uno de los dos horarios establecidos en el apartado siguiente y en los términos pactados en su respectivo contrato de trabajo.

4. Las dos estructuras horarias coexistentes son:

De siete treinta a quince horas, de lunes a viernes (jornada intensiva), o

Jornada partida definida en el artículo siguiente.

B) En oficinas comerciales o agencias:

1. Los trabajadores pertenecientes a oficinas comerciales o agencias que deben acomodar el desempeño de su cometido a las exigencias propias de sus funciones, cuando éstas sean tanto internas como externas, de atención al cliente, administración, mantenimiento, producción e inspección, no estarán sujetos a horarios fijos. Si bien, en todo caso, la jornada diaria de trabajo será de siete horas treinta minutos.

2. Como compensación económica dichos trabajadores percibirán el plus de inspección establecido en el Convenio General del Sector. Este plus se fija en 206.000 pesetas anuales para 1998, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual, o 103.000 pesetas anuales para 1998, para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. Este plus de inspección será de aplicación desde el día 1 de enero de 1998, y no podrá ser absorbido por ninguna otra remuneración.

3. Los trabajadores de oficinas comerciales o agencias con funciones exclusivamente internas, estructurarán su jornada siguiendo lo establecido para los trabajadores de Dirección.

Artículo 9. *Jornada partida.*

1. La jornada partida a la que se refiere el artículo anterior se estructurá del modo siguiente:

a) Período de presencia obligatoria de nueve a catorce horas, de lunes a viernes, realizándose además, como mínimo, dos horas y treinta minutos de trabajo y presencia efectiva después de la comida, de lunes a jueves.

b) El tiempo de interrupción para comer será, como máximo, de dos horas a partir de las catorce horas, y en ningún caso podrá ser inferior a una hora. Las dos horas treinta minutos que faltan para completar la jornada del viernes deberán realizarse dentro de los márgenes de presencia no obligatoria que permite la jornada, siempre dentro de la horquilla horaria establecida. Al finalizar el mes, es necesario haber realizado en total siete horas treinta minutos por cada día de trabajo que contenga ese mes, si bien, se permitirá un desfase mensual (positivo o negativo) de cinco horas que servirán, si son positivas, para cubrir las horas no realizadas en otro mes o para acumular horas suficientes y poder concluir la jornada laboral de los viernes a las catorce horas.

2. Como compensación por gastos de comida la empresa abonará a cada trabajador 950 pesetas por día trabajado en jornada partida. El trabajador optará en el mes de diciembre previo al comienzo de cada ejercicio, por recibir dicho importe bien en nómina o en forma de vales de comida.

3. Igualmente, la empresa abonará un complemento salarial por jornada, no absorbible, y anualmente revalorizable, atendiendo a lo establecido en cada momento por el Convenio del Sector para los complementos salariales, a todos los trabajadores con este horario de trabajo y que estuvieran en nómina a la fecha de la firma del presente Convenio.

4. El complemento citado en el apartado anterior tendrá dos tramos:

a) Los trabajadores que opten por la jornada intensiva en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, percibirán por este concepto 90.000 pesetas anuales a dividir entre doce mensualidades ordinarias.

b) Los trabajadores que opten por la jornada intensiva en los meses de julio y agosto, percibirán por este concepto 140.000 pesetas anuales a dividir entre las doce mensualidades ordinarias.

Cada trabajador deberá ejercer la opción dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio.

5. No obstante, durante el mes de julio y de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecerse un servicio mínimo de atención a la organización externa en horario de tarde y de acuerdo con la representación de los trabajadores. En este caso, los trabajadores afectados recibirán como compensación adicional, además de la compensación por gastos de comida antes definida, un complemento de 1.000 pesetas diarias en concepto de jornada especial mientras ésta se mantenga.

Artículo 10. *Festividad del día del seguro.*

Se declara festivo, a efectos laborables, el 14 de mayo, fecha en que se celebra el día del seguro. Cada trabajador podrá disfrutarlo en cualquier día del año siguiendo los mismos criterios establecidos para las vacaciones.

Artículo 11. *Permisos.*

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

a) Por matrimonio: Doce días laborables.

b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales, que se ampliarán en uno más, en el caso de que ninguno de los tres naturales sea hábil.

c) Por régimen de acogimiento o adopción: Dos días naturales de los cuales uno al menos será laborable.

d) Por enfermedad grave u operación quirúrgica grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

e) Por enfermedad grave u operación quirúrgica grave de otros familiares no previstos en el párrafo anterior y que convivan con o dependan del empleado: Un día natural.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

f) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes consanguíneos o afines, en primer grado: Cinco días naturales.

g) Por fallecimiento de otros ascendientes, descendientes y colaterales hasta segundo grado, consanguíneos o afines: Tres días naturales, ampliables a cinco por razón de distancia.

h) Por fallecimiento de ascendientes, descendientes y colaterales hasta tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y está a su cargo.

i) Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

l) 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, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

2. Los permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

El permiso concedido por razón de matrimonio sólo será acumulable a un período reglamentario de vacaciones correspondientes como máximo al 50 por 100 del total.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicado al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaja la madre que ésta no ha ejercido en la misma el derecho que se regula.

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

5. Las causas que motivan el derecho a un permiso deberán ser justificadas documentalmente ante el responsable de Recursos Humanos (RR. HH.), con la antelación suficiente siempre que ello sea posible. En todo caso, la referida justificación, con arreglo al criterio, en cada supuesto, del responsable de RR. HH., será exigible al término del permiso.

6. La concesión de cualquier otro permiso no establecido en este Convenio será facultad exclusiva de la Dirección, a través del responsable de RR. HH., si bien respetando el derecho del trabajador que recoge el punto 5 del artículo 58 del Convenio Colectivo General del Sector de Seguros. En la resolución del permiso, en su caso, se determinará si es con abono o recuperación del tiempo concedido.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Será de aplicación lo establecido en el Convenio del Sector con las siguientes salvedades:

1. El personal presente a 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales.
2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas a petición de los trabajadores, y podrán disfrutarse en cualquier época del año siempre que las necesidades del servicio lo permitan. No obstante, dado que las actividades de las oficinas comerciales o agencias en el mes de agosto se suspenden parcialmente, los trabajadores pertenecientes a las mismas deberán disfrutar el período principal de sus vacaciones en coincidencia con dicha suspensión.
3. Para posibilitar una adecuada organización del trabajo, los empleados deberán solicitar con diez días de antelación a cada uno de los bloques enero-mayo, junio-septiembre, octubre-diciembre, las vacaciones que quieran disfrutar dentro de cada uno de dichos bloques, y la empresa responderá a las solicitudes formuladas dentro de los diez días siguientes.
4. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores podrán solicitar la variación (modificación de fecha o exclusión de días) de las fechas del disfrute de sus vacaciones atendiendo a los intereses del resto de los trabajadores y respetando, en todo caso, las necesidades del servicio del Departamento en que se preste trabajo.

CAPÍTULO III

Movilidad geográfica

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Como complemento a lo establecido en el Convenio General del Sector, y con el objetivo de recoger las específicas características organizativas de la compañía, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio complementar el régimen de movilidad geográfica.

Artículo 14. *Cambio de centro de trabajo (sin la consideración de «traslado» ni «desplazamiento» del Convenio General del Sector).*

1. Tendrán esta consideración aquellos supuestos que se ajusten a los siguientes puntos:

a) Aquellos cambios de centro de trabajo que se produzcan cuando la distancia entre el centro de trabajo original y el nuevo destino supere los 25 kilómetros y sea inferior a los 100 kilómetros.
b) El trabajador será objeto de este tipo de movilidad por necesidad debidamente acreditada por parte de la compañía derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En cualquier caso, no podrán suponer el mantenimiento de esta situación por un plazo superior a seis meses.
c) Existirá una compensación económica global por parte de la compañía en las siguientes condiciones:

Para cambios con una distancia entre 25 y 50 kilómetros de su centro de trabajo original: 20.000 pesetas por paga ordinaria.
Para cambios con una distancia entre 50 y 100 kilómetros: 40.000 pesetas por paga ordinaria.

2. Estas cuantías no serán absorbibles por ninguna otra remuneración y se extinguirán cuando el trabajador retorne a su centro de trabajo original o, en su defecto, a otro con distancia inferior a 25 kilómetros del primero, o bien se produzca el traslado definitivo de centro, aplicándose entonces lo establecido en el Convenio General del Sector para estos supuestos. Estas compensaciones serán de aplicación desde el 1 de enero de 1998.

Artículo 15. *Destino temporal.*

1. Por este Convenio las partes deciden regular la situación de traslado a prueba, o destino temporal, definiéndolo como aquel supuesto de «traslado no definitivo», debidamente acreditado por necesidades objetivas de la empresa, derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya consolidación esté condicionada a la voluntad de las partes (empresa y trabajador) una vez transcurridos doce meses desde su comienzo.
2. Finalizado este plazo, y acordado el carácter definitivo del traslado, será de aplicación el régimen establecido en el Convenio General del Sector para el supuesto de traslado. En caso de optar por la no consolidación del traslado, el trabajador retornará a su centro de trabajo original, u otro aproximadamente equidistante a su lugar de residencia familiar.
3. La empresa deberá notificar el «destino temporal» al trabajador interesado con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad, y la duración no podrá superar los doce meses con un intervalo de seis meses entre uno y otro.
4. La empresa garantizará, con carácter mensual, por mutuo acuerdo con el trabajador y por escrito, la compensación económica adecuada para sostener los gastos que conlleve el nuevo destino.

En cualquier caso, el «destino temporal» no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales o económicos que viniera disfrutando el trabajador, respetando, como mínimo, las condiciones que tuviera hasta ese momento.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y otras condiciones de trabajo

Artículo 16. *Retribuciones.*

Será de aplicación lo establecido en el capítulo VI del Convenio del Sector con las siguientes especificaciones:

1. El plus de Convenio, proveniente del antiguo Convenio Colectivo del Grupo Generali, se integra en el complemento de adaptación, siguiendo los mismos criterios establecidos en el Convenio del Sector.
2. La empresa abonará a sus trabajadores una paga extraordinaria en el mes de mayo en las mismas condiciones establecidas en el Convenio del Sector para las pagas extraordinarias de junio, octubre y Navidad. Dicha paga estará formada por el salario base de tablas y el complemento de adaptación correspondientes a cada trabajador.

Artículo 17. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa, recibirán un premio de 125.000 pesetas.
2. Al cumplir los cuarenta años de servicio, el premio será de 200.000 pesetas. En ambos casos se entenderá que los años de servicio han de ser ininterrumpidos.

Artículo 18. *Excedencias.*

Además de lo que establezca la legislación en cada momento, los empleados con cinco años de antigüedad cumplidos en la empresa, podrán solicitar y obtener excedencias por períodos no inferiores a seis meses ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el trabajador la solicita por escrito con un mes de antelación.

Artículo 19. *Promoción interna.*

Para el ingreso en un puesto de trabajo que requiera para su correcto desempeño titulación, se dará preferencia a los trabajadores de la empresa que estén en posesión del título correspondiente.

Artículo 20. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

1. Como ampliación de lo previsto en el Convenio General del Sector, todos los empleados tendrán derecho, dentro del horario de trabajo, a un reconocimiento médico anual que contemple los campos oftalmológico, análisis de sangre, radiografía, tensión y auscultación, que correrán a cargo de la empresa.
2. Asimismo, los empleados podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo que realizan.

Artículo 21. *Anticipos.*

1. Los empleados podrán obtener anticipos sobre su sueldo o préstamos por los motivos y cuantías señaladas a continuación:

a) Para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, un importe máximo equivalente a seis mensualidades de sueldo.
b) Para hacer frente a los gastos extraordinarios que puedan producirse al contraer matrimonio, separación o divorcio, un máximo equivalente a cuatro mensualidades de sueldo.

c) Para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados, el equivalente a una mensualidad de sueldo.

d) Para hacer frente a la adquisición de la vivienda habitual, hasta 500.000 pesetas.

2. Todos los anticipos a que se refiere este artículo no devengarán intereses y su concesión estará sujeta a las siguientes normas:

1.ª No podrán solicitarse cuando se tenga otro anticipo o préstamo pendiente de cancelación, a no ser que la solicitud sea por los motivos señalados en el párrafo a) del apartado anterior.

2.ª La necesidad de las peticiones que se formulen deberán estar, a criterio de la Dirección y de la representación de los trabajadores, plenamente justificada.

3.ª La empresa se reserva el derecho a pedir los comprobantes y a establecer las garantías que considere oportunas para cualquier supuesto que pueda interrumpir el sistema de amortización acordado.

4.ª Todos los anticipos serán amortizados mediante la cuota mensual que se acuerde en cada caso. La misma no podrá ser inferior al 10 por 100 del sueldo de tablas de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba el trabajador.

Artículo 22. *Becas de estudio.*

1. La empresa establece becas para los empleados que cursen las enseñanzas de BUP, ESO o FP o estudios de grado medio o superior que requieran tener aprobado alguno de los estudios antes señalados. La cuantía de estas becas será de 36.000 pesetas anuales.

2. Los hijos de los empleados podrán obtener becas en las condiciones y cuantía siguientes:

a) Para los comprendidos entre tres meses y dieciocho años, cumplidos dentro del año de la solicitud de la beca, y siempre que la ayuda que se solicita sea para asistencia a Guarderías o Jardines de Infancia o para cursar estudios de Primaria, EGB, BUP, ESO, FP o cualquier carrera media o superior. La cuantía de estas becas será de 25.000 pesetas anuales.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuidos física o psíquicamente (en función de lo que determine la legislación vigente en cada momento), la cuantía será de 50.000 pesetas anuales.

3. La concesión de becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a la establecida en cada caso, se complementará hasta alcanzar las cifras señaladas.

4. Las solicitudes deberán presentarse antes del día 30 de septiembre a fin de poder incluir el importe correspondiente en la nómina de octubre. De manera excepcional se aceptarán solicitudes fuera de estas fechas cuando se trate de estudios cuyo período de matriculación sea distinto al habitual.

5. Para la concesión de becas se exigirá la presentación de los justificantes adecuados, cuya falsedad dará origen al extorno automático de los importes percibidos e inhabilitará para futuras concesiones.

Artículo 23. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

1. Cuando algún trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad y mientras dure dicha circunstancia, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando los servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

2. En los casos de incapacidad temporal, una vez transcurridos los meses señalados en el párrafo anterior, la empresa asume a su cargo la diferencia que pudiera existir entre el 90 por 100 de los haberes que perciba el trabajador en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará hasta que se defina el grado de invalidez del trabajador o hayan transcurrido como máximo treinta meses desde el comienzo de la enfermedad.

3. Para los trabajadores que debido a su tipo de contrato se hallen excluidos de las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, el citado 90 por 100 correrá totalmente a cargo de la empresa, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

4. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 24. *Seguro de vida.*

1. La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anticipadamente y hasta que cumplan los sesenta y cinco años, un seguro colectivo, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por 3.125.000 pesetas de capital para todas las categorías para el año 1998.

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

a) Por un capital asegurado del 30 por 100, como caso general.

b) Por el 100 por 100 del capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1.º Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos, se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un trabajador del grupo II, nivel 5, según tabla del Convenio General del Sector.

2.º Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, estén enfermos, física o psíquicamente e impedidos completamente para trabajar.

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

Artículo 25. *Seguro de accidentes.*

La empresa otorga a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro que alcanza en caso de muerte por accidente un capital máximo de dos anualidades de salario, según las condiciones generales de la póliza suscrita por la compañía.

Artículo 26. *Descuentos en seguros.*

Los empleados que contraten con la empresa un seguro de vida, siempre que el contratante y asegurado sea el propio empleado, tendrán una bonificación equivalente a la comisión máxima que en cada momento tenga establecida la compañía para la red comercial.

CAPÍTULO V

Representación laboral y sindical

Artículo 27. *Funcionamiento.*

A) Reuniones ordinarias con la Dirección:

1. Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre los Delegados de Personal y la Dirección de cada centro de trabajo, salvo que se considere innecesaria.

2. El orden del día de la misma se fijará previamente y el tiempo empleado en estas reuniones por los representantes de los trabajadores no computará a efectos de reserva horaria.

B) Reuniones extraordinarias con la Dirección:

1. Además de las reuniones ordinarias, los Delegados de Personal podrán solicitar por escrito de la Dirección reuniones extraordinarias cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen, especialmente si por su naturaleza no permiten esperar a la reunión ordinaria.

2. La Dirección analizará los temas y decidirá sobre la oportunidad de las reuniones.

3. Cuando estas reuniones se realicen, el tiempo empleado en las mismas no computará a efectos de reserva horaria.

C) Actas:

De todas las reuniones con la Dirección se levantará acta por duplicado, firmada por todos los asistentes. El tiempo que un Delegado de Personal emplee para su confección no computará a efectos de reserva horaria.

Artículo 28. *Garantías.*

1. Los Delegados de Personal dispondrán de la reserva horaria mensual que esté establecida por la legislación vigente en cada momento.

2. Podrán acumularse hasta un máximo de cincuenta horas por persona y mes, en uno o varios Delegados de Personal, la reserva horaria que expresamente cedan otros Delegados del mismo centro de trabajo.

3. No computarán dentro de esta reserva horaria las horas dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones Deliberadoras del Convenio de empresa cuando alguno de los Delegados de Personal forme parte de la Comisión Negociadora de dicho Convenio.

Artículo 29. *Información.*

1. Los Delegados de Personal tendrán acceso diariamente al «Boletín Oficial del Estado» y al de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren.

2. También se les facilitarán las fotocopias que precisen, dentro de unos límites prudenciales. Se requerirá para ello, en cada caso, la autorización del departamento de Recursos Humanos.

Artículo 30. *Comunicaciones.*

Cuando los Delegados de Personal necesiten informar a sus representados, podrán hacerlo por escrito, según lo establecido en el artículo 68.d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual la empresa facilitará las fotocopias o copias a multicopista necesarias, dentro de un límite prudencial.

Artículo 31. *Atribuciones de los Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal, además de lo establecido en la legislación vigente, tendrán derecho a:

1. Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones, recibiendo, tan pronto como sea conocida la posible falta, informe emitido por la empresa en el que se recoja una completa descripción de las características personales y circunstanciales de la misma y de la sanción propuesta por la compañía. En el plazo de diez días el Delegado de Personal, emitirá informe paralelo con una propuesta de solución, que hará llegar, dentro de dicho plazo a los representantes de la empresa. En el caso de mantenerse puntos de vista divergentes por lo que respecta a la sanción a imponer, se dará entrada a aquellas acciones que consideren oportunas cualquiera de las representaciones. Estas representaciones se comprometen a la búsqueda de soluciones no conflictivas siempre que sea posible.

2. Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la empresa, con la excepción de Apoderados y Alta Dirección. En dicho censo, que la empresa entregará durante el mes siguiente a aquel en que se aplique efectivamente cada nuevo Convenio Colectivo, constará el grupo profesional, el nivel retributivo, la antigüedad y el salario de cada trabajador por conceptos.

Artículo 32. *Secciones Sindicales.*

El o los Delegados de Sección Sindical tendrán derecho, además de a lo que establezca la legislación vigente, a:

1. Asistir a la Mesa de Negociación con voz y sin voto.
2. Una reserva de diez horas mensuales.
3. Utilización de un tablón de anuncios en el que podrán fijar comunicaciones o información sindical, de uso exclusivo para estos fines.
4. Distribución de propaganda e información sindical, publicaciones, circulares, etc., siempre que no se vea perturbado el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.

Disposición final primera. *Niveles profesionales.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Paritaria encargada de negociar la adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio General, particularmente en lo que concierne a los niveles profesionales.

2. El acuerdo alcanzado por la Comisión a que se refiere el apartado anterior se incorporará como anexo al contenido del presente Convenio Colectivo, formando parte de él a todos los efectos.

10902 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 17 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia 1997.*

Advertidas erratas en el texto de la Resolución de 17 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia 1997, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 53, de 3 de marzo de 1998, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 7356, en el artículo 8, grupo cuarto, apartado f), donde dice: «F) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en él. G) Trabajo burocrático o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional», debe decir: «F) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en el trabajo burocrático o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional».

En la página 7358, donde dice: «artículo 12», debe decir: «Artículo 22».

En la página 7359, en el artículo 32, párrafo primero, donde dice: «... partes por causa serie y grave...», debe decir: «... partes por causa seria y grave».

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

10903 *ORDEN de 22 de abril de 1998 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo 3/859/1995, promovido por don Ángel Rojo Garrido y otros.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, ha dictado sentencia, con fecha 27 de noviembre de 1997, en el recurso contencioso-administrativo número 3/859/1995 en el que son partes, de una, como demandantes don Ángel Rojo Garrido y otros, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del propio Departamento de fecha 12 de junio de 1995, sobre integración en el Cuerpo General Administrativo.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos:

Primero.—Que estimando el presente recurso número 859/95, interpuesto por la representación de don Ángel Rojo Garrido, doña Consuelo Pereda Esteban y don José Fernando Villaverde Crespo, contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas, de 12 de junio de 1995, por la que se les denegó la solicitud de integración en el Cuerpo General Administrativo, la anulamos por ser contraria al ordenamiento jurídico y declaramos el derecho de los recurrentes a la pretendida integración en el Cuerpo General Administrativo con efectos administrativos desde la fecha en la que se produjera la vacante a partir de aquella en la que cumplieron los requisitos de integración —1 de marzo y 1 de abril de 1977— y con efectos económicos y abono de diferencias desde los cinco años anteriores a su solicitud de 26 de mayo de 1995 siempre que fuera posterior a aquella.

Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio de Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencio-