

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO APROBADA CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1998. MINA

	Salario base — Pesetas	Anti- güedad — Pesetas	Peno- sidad — Pesetas	Incentivo artículo 7C.1.1 — Pesetas	Asis- tencia — Pesetas	Loco- moción (E)=Elche — Pesetas
Oficial de primera maqui- nista	4.218		390	2.305	469	335
Antigüedad 10 por 100 ..		422				
Antigüedad 20 por 100 ..		844				
Antigüedad 30 por 100 ..		1.265				
Antigüedad 40 por 100 ..		1.687				
Antigüedad 50 por 100 ..		2.109				
Profesional de primera	4.049		381	1.476	456	335
Profesional de segunda	3.998		375	1.394	451	335
Antigüedad 40 por 100 ..		1.599				
Antigüedad 50 por 100 ..		1.999				
Peón	3.831		361	1.051	432	335

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA POR CATEGORÍAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1998. MINA

Categorías	Pesetas
Oficiales:	
Oficiales Maquinistas	1.792
Oficiales Conductores	1.691
Profesional de primera	1.636
Profesional de segunda	1.594
Peón	1.532

11274 RESOLUCIÓN de 23 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 las empresas Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida y «Zurich Internacional (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida y «Zurich Internacional (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (número código: 9005473), que fue inscrito, con fecha 21 de noviembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y OTZA en representación de los trabajadores, 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, 23 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS ZURICH COMPAÑÍA DE SEGUROS, ZURICH COMPAÑÍA DE SEGUROS SOBRE LA VIDA Y «ZURICH INTERNACIONAL (ESPAÑA) COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y partes contratantes.*

1. El presente Convenio Colectivo de trabajo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de las compañías Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida y «Zurich Internacional (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que, a efectos laborales, se configuran como una sola empresa, en adelante, la empresa.

2. El Convenio ha sido negociado por una Comisión compuesta, por una parte, por los representantes de la empresa, y por otra, por el banco social designado a tal fin por las secciones sindicales estatales de CC.OO., UGT y OTZA, representaciones sindicales que, en su conjunto, suman el 91,8 por 100 de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, también en su conjunto. El presente Convenio se pacta con las representaciones sindicales de CC.OO. y OTZA, que, en su conjunto, suman un 62,3 por 100 de los referidos miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que tenga en España la empresa.

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA POR CATEGORÍAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1998. FÁBRICA

Categorías	Antigüedad — Porcentaje	Pesetas
Capataces		2.317
Jefe de Equipo		2.286
Mecánico de Producción:		
Oficial de primera B	10	1.821
Oficial de primera B	20	1.944
Oficial de primera B	30	2.070
Oficial de primera B	40	2.193
Oficial de primera B	50	2.316
Oficial de primera	10	1.789
Oficial de primera	20	1.911
Oficial de primera	30	2.032
Oficial de primera	40	2.152
Oficial de segunda		1.610
Oficial de segunda	10	1.735
Oficial de segunda	20	1.858
Oficial de segunda	30	1.981
Oficial de segunda	40	2.103
Profesional de primera	10	1.637
Profesional de primera	20	1.755
Profesional de primera	30	1.875
Profesional de primera	40	1.994
Profesional de primera	50	2.113
Auxiliar de Laboratorio	20	1.755
Auxiliar de Laboratorio	30	1.875
Auxiliar de Laboratorio	40	1.994
Auxiliar de Laboratorio	50	2.113
Limpiadoras	30	1.659

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

1. El Convenio regulará, durante su vigencia, las condiciones contractuales entre la empresa y su personal sujeto de una relación laboral común, según la definición legal vigente en la fecha de firma del presente Convenio.

2. Se excluyen de su ámbito:

- a) Los miembros del Comité de Dirección.
- b) El personal que presta servicios en fincas propiedad de la empresa no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rige por la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, estarán vinculados a este Convenio los trabajadores a quienes se venía aplicando el anterior Convenio de empresa.

c) Los Agentes y Corredores de Seguros contemplados en la Ley de Mediación de Seguros Privados.

d) Los profesionales libres externos (Abogados, Médicos, Peritos, etc.) que perciban sus retribuciones exclusivamente por acto mediante honorarios.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración llegará hasta el 31 de diciembre de 1997.

2. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995, salvo en aquellas materias que tengan otra vigencia específica. Los efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en la empresa antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los efectos económicos retroactivos serán de aplicación al personal que hubiese cesado como consecuencia de jubilación, o por expiración de término o no renovación de contratos temporales.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio, para solicitar la revisión de todo o parte del mismo, mediante comunicación a la otra y a la Dirección General de Trabajo, cursadas con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha de vencimiento inicial o a la de sus posibles prórrogas automáticas anuales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Facultades de la Dirección de la empresa.*

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio y con respecto a lo establecido por las leyes de aplicación en cada caso.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

1. Conforme a lo regulado en el Convenio General del Sector de Seguros, capítulo III, artículos 11, 12 y 13, se establece un sistema de clasificación profesional por grupos que sustituye al anterior régimen de categorías profesionales.

2. La clasificación profesional no supone la existencia de departamentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de los empleados como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. De acuerdo con el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.2, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de prestación, pudiendo incluir distintas funciones y/o especialidades profesionales.

4. En la determinación de la pertenencia a uno u otro grupo profesional se tendrán en cuenta la ponderación global de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa/autonomía.
- c) Complejidad.
- d) Responsabilidad.
- e) Capacidad de dirección.
- f) En su caso, capacidad de trabajo en equipo.

5. Dentro de cada grupo profesional existirán distintos niveles retributivos en función a la valoración del puesto de trabajo ocupado en cada momento.

6. El sistema de clasificación queda integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 0.
- Grupo I.
- Grupo II.
- Grupo III.
- Grupo IV.

7. Descripción de los grupos profesionales:

1. Grupo profesional 0.—Pertenece a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsable suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo profesional I.—Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendada.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de grado medio.

Tareas: (Ejemplos.) En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Elaboración de notas técnicas.
- Cálculo de tarifas de nuevos productos.
- Trabajos técnicos de auditoría.
- Análisis e investigación de mercados.
- Asesoría legal.
- Análisis de sistemas.
- Estudios de organización y métodos.
- Asistencia y prevención sanitaria.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Selección y formación de personal.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos: A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3, que se detallan en el anexo IV.

3. Grupo profesional II.—Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso en la empresa.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente al antiguo grado elemental (Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o similar) o sus equivalentes con arreglo a la LOGSE.

Tareas: (Ejemplos.) En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Asesoría técnica o jurídica de inicio o apoyo, bajo la supervisión del personal del grupo I.

Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.

Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.

Revisión y codificación de solicitudes y proposiciones de seguro y emisión de pólizas.

Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización y producción comercial.

Realización de pagos y operaciones de ingreso y disposiciones de efectivo.

Realización de tareas contables, como elaboración y seguimiento de cuentas y comprobaciones de saldos.

Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.

Coordinación y reponsabilización sobre tareas de servicios de carácter general, que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del grupo profesional II, como: Manejo de máquinas de servicios generales, vigilancia, portería y recepción, recepción, distribución y salida de correo y material de oficina, limpieza, recados o encargos sencillos, trámites administrativos externos, etc.

Trabajos administrativos de personal, de organización y métodos y, en general, de cuantas funciones se componen los procesos ordinarios de la empresa.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4, 5 y 6 (anexo IV).

4. Grupo profesional III.—Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Tareas: (Ejemplos.) En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Conducción de vehículos.

Manejo de máquinas de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.).

Vigilancia, portería y recepción.

Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.

Recados o encargos sencillos.

Limpieza.

Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.

Transcripción de datos y textos.

Introducción de datos en sistemas mecanizados.

Realización de cobros fuera de oficina.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7 y 8 (anexo IV).

5. Grupo profesional IV.—Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen laboralmente a la empresa, a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al grupo profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional y las reglas sobre promociones y ascensos, establecidos en el presente Convenio.

Formación: Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán, en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter general en el artículo 64 del presente Convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador y su aplicación práctica en la empresa.

Se tendrá en cuenta, dentro del plan de formación de la empresa, el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

Tareas: Tareas instrumentales básicas y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el tiempo de permanencia, en los niveles 9 y 10 (anexo IV).

Con carácter general, la permanencia de tres años en el presente grupo profesional implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años y el nivel retributivo 9 para el tercer año de permanencia, en su caso.

Si los títulos habilitantes de la contratación son los de formación profesional de grado medio o superior o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año el nivel retributivo 10 y al segundo el nivel retributivo 9.

Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria, superior o de grado medio, la clasificación profesional se realizará en el grupo profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo profesional.

8. En caso que el Convenio sectorial modificará el actual sistema de clasificación profesional deberá negociarse con la representación de los trabajadores su aplicación en el presente Convenio.

Artículo 8. *Multifunción/polivalencia y movilidad funcional.*

1. Se establecen como principios básicos, tanto en favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos, como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de los trabajadores, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional, que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acordadas por la Dirección de la empresa, sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del trabajador para realizar los trabajos encomendados en cada momento.

Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia, la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

Multifunción/polivalencia

2. Por multifunción se entiende la realización simultánea o sucesiva, durante una misma jornada, de funciones y tareas que correspondan al mismo grupo profesional y nivel retributivo, en la misma o distintas áreas funcionales, así como el desarrollo de las tareas suplementarias y/o auxiliares que integran el proceso completo del cual forman parte.

En este supuesto se percibirá el salario base que corresponda al nivel retributivo asignado al puesto de trabajo y, si procede, el complemento de puesto de trabajo que corresponda a la función realizada en forma prevalente, aquella a la que, dentro del conjunto de su actividad, dedique mayor tiempo.

Movilidad funcional

3. En los casos de movilidad funcional se establecen a continuación las siguientes situaciones y sus efectos:

a) El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional producirá efectos salariales sobre el salario base del nivel retributivo al que dicho nuevo puesto corresponda a partir de seis meses de permanencia en el mismo durante un año u ocho meses durante dos años, y a partir de los dos meses, si procede, sobre el complemento de puesto de trabajo, pasando a percibirse el del nuevo puesto, sea superior o inferior.

En ningún caso la movilidad funcional podrá suponer reducción del salario base.

b) El cambio de puesto de trabajo a distinto grupo profesional, sea superior o inferior, se regulará según lo establecido en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y producirá, mientras perdure la situación que origina la movilidad funcional, los siguientes efectos salariales:

1. Se pasará a percibir, a partir de los seis meses de permanencia en el nuevo puesto durante un año u ocho meses durante dos años, el salario base del nivel retributivo al que dicho puesto corresponda, siempre que éste sea superior al de procedencia.

2. Se percibirá, si procede, el complemento de puesto de trabajo asignado al nuevo puesto, sea superior o inferior al de procedencia, a partir de los dos meses de permanencia en dicho nuevo puesto.

4. El trabajador podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos, la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo prudente.

5. Cuando como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo se produzca disminución de la retribución salarial global del trabajador, la empresa lo comunicará, sin perjuicio de su ejecución, a la representación legal de los trabajadores, al objeto de que éstos puedan formular las observaciones oportunas, sin perjuicio del derecho del trabajador afectado de impugnar tal situación ante la jurisdicción social.

La Dirección de la empresa informará anualmente a las secciones sindicales legalmente constituidas, firmantes del presente Convenio, sobre las situaciones de movilidad funcional efectuadas, analizándose conjuntamente posibles medidas de adaptación.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

1. Habida cuenta que la empresa tiene centros de trabajo en toda España y configurándose como una facultad de la misma la movilidad geográfica del personal en caso de necesidad derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Dirección podrá acordar, de acuerdo con la legalidad vigente, los desplazamientos y traslados que sean necesarios para una mejor organización del trabajo entre los centros de trabajo que la empresa disponga en la actualidad o pueda disponer en el futuro, dentro del ámbito geográfico del territorio español.

Atendiendo al período de permanencia en el puesto de trabajo de destino, la movilidad puede ser temporal (desplazamiento) o definitiva (traslado). Los traslados podrán ser calificados de individuales o colectivos, atendiendo a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Con carácter previo, la empresa pondrá en conocimiento general el puesto o puestos a cubrir, abriéndose un período de quince días de adscripción voluntaria por parte de los trabajadores. Concluido dicho período sin haberse cubierto las plazas vacantes, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que han de ser ocupados, con comunicación a la representación legal de los trabajadores y negociación con los mismos en los casos legalmente establecidos, atendiendo a los siguientes criterios:

1.º Requerimientos profesionales del puesto.

2.º Cargas y condicionamientos familiares.

3.º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.

4.º Si se trasladara uno de los cónyuges y el otro prestara servicios también en la empresa, éste tendrá derecho preferente de traslado a la misma localidad.

5.º Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo mutuo acuerdo en otro sentido.

6.º Los representantes legales de los trabajadores tendrá prioridad de permanencia en los centros de trabajo.

Quedan excluidos de lo regulado en este punto los trabajadores contratados con cláusula de movilidad geográfica, que se registrarán según lo acordado en el contrato de trabajo.

3. No tendrán la consideración de movilidad geográfica, con carácter general, los cambios en el lugar de trabajo dentro de una misma ciudad o de un radio de 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

En los municipios de Madrid y Barcelona, habida cuenta la mayor infraestructura existente en las vías de comunicación y transporte, no tendrán la consideración de traslado aquellos cambios de lugar de trabajo dentro de un radio de 50 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios.

4. La compensación en caso de desplazamientos y/o traslados consistirá en:

a) Desplazamientos:

El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Asimismo, se acuerda que el trabajador desplazado podrá destinar, previa comunicación a la Dirección de la empresa, hasta cuatro horas

efectivas de trabajo semanales para los desplazamientos entre su domicilio y el centro de trabajo al que haya sido desplazado.

Como compensación de los gastos de manutención y estancia el trabajador podrá optar entre:

a.1 La compensación directa de dichos gastos, de acuerdo con la política y normativa que sobre los mismos rija en la empresa en cada momento.

a.2 Alternativamente, el trabajador podrá optar por recibir diariamente como dieta completa la cantidad de 12.000 pesetas brutas, que cubrirán la totalidad de gastos de manutención y estancia con pernocta.

Para el personal desplazado que realice jornada partida la compensación contemplada en los puntos anteriores absorberá la compensación por jornada partida prevista en el artículo 41, cuyo importe dejará de percibir mientras el trabajador permanezca en situación de desplazado.

b) Traslados:

b.1 Traslados superiores a 25 kilómetros, con carácter general (excepto Barcelona y Madrid), y superiores a 50 kilómetros, para los municipios de Barcelona y Madrid:

Gastos de locomoción, debidamente justificados, del interesado y de los familiares que convivan con él.

Gastos de mudanza y contratación de suministros básicos contra presentación de los oportunos justificantes.

Compensación económica equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos establecidos en este Convenio, con un mínimo de 1.000.000 de pesetas brutas, que el trabajador trasladado podrá percibir de una sola vez o fraccionar dicho importe en dos ejercicios.

Hasta diez días de permiso retribuido para búsqueda de alojamiento y centros escolares.

Ayuda de vivienda o de locomoción: El trabajador podrá optar entre:

a) La empresa facilitará para adquisición de vivienda en el municipio donde sea trasladado el trabajador un préstamo de hasta 10.000.000 de pesetas, a un tipo de interés del MIBOR a doce meses más un diferencial del 0,50 por 100, dicho tipo se revisará anualmente con efecto de 1 de enero, de acuerdo con el MIBOR a doce meses correspondiente al primer día hábil de enero de cada año y manteniéndose fijo el diferencial adicional del 0,50 por 100; el plazo de devolución se establece a diez años.

b) Alternativamente, en sustitución del préstamo contemplado en el apartado a) anterior, el trabajador trasladado podrá optar por recibir una ayuda para alquiler de vivienda consistente en 50.000 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado.

c) Si el trabajador no optara por solicitar ninguna de las ayudas previstas en los puntos a) o b) anteriores, tendrá derecho alternativamente como ayuda de locomoción a la concesión de un préstamo para adquisición de vehículo de hasta 2.000.000 de pesetas, con una bonificación en el interés del 25 por 100 sobre la media de los tipos de interés de los seis Bancos principales en préstamos al consumo, y a devolver en un plazo de cinco años.

b.2 Para los trabajadores que sean movilizados desde los centros de trabajo de Barcelona y Madrid hasta un centro de trabajo comprendido en un radio mayor a 25 kilómetros e inferior a 50 kilómetros, las condiciones de ayuda y compensación, en sustitución de las anteriormente citadas, serán:

Compensación económica equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos establecidos en este Convenio.

Si el trabajador optara por cambiar de residencia, tendrá acceso al préstamo contemplado en el punto a) del apartado «Ayuda vivienda o locomoción» para los traslados, en las mismas condiciones que en el citado punto se contemplan.

Si el trabajador no optara por cambiar de residencia y hacer uso de lo contemplado en el apartado anterior, la empresa facilitará, a solicitud del trabajador, una ayuda, a escoger entre:

a) Préstamo de adquisición de vehículo de hasta 2.000.000 de pesetas, con una bonificación en el interés del 25 por 100 sobre la media de los tipos de interés de los seis Bancos principales en préstamos al consumo, y a devolver en un plazo de cinco años.

b) Alternativamente, compensación a la locomoción, consistente en el 75 por 100 del coste de la misma en transporte colectivo, desde el domicilio del trabajador hasta el del centro donde sea destinado, durante un período de dos años.

CAPÍTULO III

Ingresos, promociones y extinción de los contratosArtículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las modalidades de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa, y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas, al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral, ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará la misma.

Artículo 11. *Período de prueba.*

1. El ingreso en la empresa se efectuará sujeto a un período de prueba, que estará en función del grupo profesional al que pertenezca el puesto de trabajo a cubrir. Se establecen los siguientes períodos para cada uno de los grupos profesionales:

- Grupo profesional 0: Doce meses.
- Grupo profesional I: Seis meses.
- Grupo profesional II: Tres meses.
- Grupo profesional III: Un mes.
- Grupo profesional IV: Un mes.

2. Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, que pudieran afectar al empleado durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

3. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización, tanto si el trabajador se halla en activo o con el contrato en suspenso por cualquier causa.

Artículo 12. *Promociones.*

1. Producida la necesidad de cubrir en forma definitiva una vacante o un puesto de nueva creación, la empresa, cuando el puesto a cubrir no sea de libre designación, convocará concurso para proveerlo. Se informará con antelación suficiente a la representación legal de los trabajadores.

Para los puestos determinados más adelante como de libre designación podrá establecerse, de mutuo acuerdo, un período de prueba y sus condiciones. En ningún caso el período de prueba podrá superar los seis meses de duración y, durante el mismo, la cobertura del puesto tendrá el carácter de provisional.

2. Los criterios para la cobertura de las vacantes que se produzcan, atendiendo al grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo a cubrir, son los siguientes:

- a) Grupo profesional I: Libre designación por la Dirección de la empresa.
- b) Grupo profesional II: Por concurso-oposición.

Se exceptúan de este procedimiento y serán de libre designación por parte de la empresa aquellos puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y/o tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí mismos un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda expresamente la libre designación por parte de la Dirección de la empresa para la cobertura de los puestos de trabajo de carácter comercial y de inspección y los puestos que impliquen mando sobre otros trabajadores.

- c) Grupo profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV.

3. Cuando proceda el concurso-oposición, la Dirección de la empresa, con antelación suficiente —en torno a dos meses—, hará público el puesto o puestos a cubrir objeto de dicho concurso. En la convocatoria figurará la descripción del puesto/s a cubrir, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, así como los requisitos —perfil profesional— que deben reunir los candidatos.

Se constituirá un Tribunal calificador para los concursos, que participará en la elaboración del contenido de las pruebas y seguirá su desarrollo. El mismo estará constituido por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por la representación de los trabajadores).

Dos Vocales (uno nombrado por la Dirección de la empresa y otro por la representación de los trabajadores).

4. Se exceptúa del procedimiento regulado en la presente artículo la cobertura provisional de vacantes, coberturas por vacaciones y/o incapacidad temporal y maternidad.

5. No tendrán la consideración de vacantes o puestos de nueva creación aquellos que ocupen los empleados en curso de aprendizaje para la adquisición de experiencia, y que se integran dentro de planificaciones de carrera o desarrollo profesional.

6. Con carácter anual, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación.

Artículo 13. *Preaviso en los ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con quince días de antelación, como mínimo, para los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales III y IV, y con un mes de antelación, como mínimo, para los encuadrados en los grupos profesionales 0, I y II.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de menos en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación de haberes.

4. Recibido el preaviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que llegue la fecha de cese, abonando, no obstante, al trabajador los salarios hasta dicha fecha.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios y vacacionesArtículo 14. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo será de mil seiscientos noventa horas efectivas para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 15. *Horarios.*

1. Jornada partida (de lunes a viernes):

a) El personal que la realice percibirá la compensación establecida en el artículo 41 del Convenio.

b) Se iniciará a las ocho horas, finalizando a las diecisiete horas, con un descanso intermedio para la comida de una hora y media, preferentemente entre las trece treinta y las quince horas, sin perjuicio de que entre mando y empleado se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquélla, entre las trece treinta y las catorce treinta horas y de forma estable en períodos de seis meses como mínimo.

En el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada se iniciará a las siete treinta y terminará a las quince horas, sin descanso para la comida. El miércoles o jueves de Semana Santa, cuando sea víspera de festivo y el 24 y 31 de diciembre podrá realizarse el mismo horario si así se pacta entre la Dirección del centro de trabajo y los representantes de los trabajadores.

La Dirección de un centro de trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la jornada continuada que un empleado pueda formular en el caso de encontrarse con problemas familiares graves para continuar realizando la jornada partida (tales como enfermedad grave de familiares de primer grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos en los casos de separación o divorcio, etc.), siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del centro. Por iguales razones operativas, estas peticiones no podrán contemplar períodos de duración inferior a un año para volver a la jornada partida.

2. Jornada continuada (de lunes a viernes):

a) Se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente, sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquellos empleados que lo soliciten.

b) Se iniciará a las siete treinta horas finalizando a las quince horas, con una flexibilidad de treinta minutos, en más o en menos, tanto a la entrada como en la salida.

3. Otros horarios: No obstante los horarios fijados anteriormente, la empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

a) Habida cuenta la necesidad de utilizar al máximo el ordenador y su equipo (departamento de Informática), la Dirección podrá establecer nuevas jornadas de siete horas treinta minutos, a las que tendrá opción el personal previamente seleccionado para ello y que voluntariamente acceda al cambio, previo informe, en todo caso, del Comité de Empresa. En aquellos supuestos en que, por cualquier causa legalmente admitida, el personal adscrito al departamento de Informática dejase de trabajar en el referido ordenador y pasase a otros departamentos de la empresa, realizará el horario y jornada general de la misma.

b) El personal directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional, por lo que, en todo momento, podrá acogerse a uno de los dos tipos de jornada regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo.

c) Podrán acordarse, mediante negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, otras distribuciones horarias distintas a las anteriormente reguladas.

4. Inspectores y otro personal de organización exterior: En razón a su función, no estarán sujetos a horarios prefijados, distribuyendo su jornada anual en función de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Asimismo, el personal que realice la jornada partida percibirá la compensación que se recoge en el artículo 41 del Convenio.

Artículo 16. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los establecidos oficialmente como tales (estatales, autonómicos y locales) en cada una de las poblaciones en que existan centros de trabajo de la empresa.

2. Igualmente, será festivo el día del Seguro (14 de mayo), si bien esta festividad podrá trasladarse a otro día en cada centro de trabajo en particular si así se acuerda entre la Dirección del mismo y los representantes del personal.

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El personal con una antigüedad superior al año disfrutará de una vacación de veintidós días laborables al año, equivalentes a treinta días naturales.

2. Si la antigüedad es menor, se realizarán dos días y medio naturales por mes trabajado dentro del año.

3. Los trabajadores que en el transcurso del año cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días laborables; sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, tres días laborables, y sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, cuatro días laborables. Su equivalencia es de 2,4 y seis días naturales, respectivamente.

4. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en los meses de julio a septiembre, pudiendo dividirse en varios períodos.

5. Las fechas concretas de disfrute se acordarán entre la empresa y cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días, se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

El período vacacional se abonará/deducirá con los siguientes conceptos retributivos: Salario base, complemento de nivel, complemento personal (en su caso) y antigüedad (en su caso).

7. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por incapacidad temporal y maternidad. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa.

8. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de las vacaciones entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el período anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Se regirá según lo establecido para horas extraordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Reducción de jornada por cuidado de menores o disminuidos.*

1. A fin de no perturbar la organización del trabajo, la reducción por tales causas legales deberá ser, precisamente, de un tercio o una mitad de la misma, y estar situada la reducción al inicio o al fin de la jornada ordinaria.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos.

Artículo 20. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente, para cada centro de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores en los mismos, los calendarios que recogerán los festivos y otros días inhábiles, adecuando los distintos horarios base de trabajo, establecidos en el artículo 15, para cumplir la jornada anual pactada.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 21. *Licencias.*

1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijo: Dos días, de los cuales, al menos uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro, con, al menos, dos laborables en caso de obligado desplazamiento.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: Dos días, de los cuales, al menos uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro, con, al menos, dos laborables en caso de obligado desplazamiento.

El trabajador deberá justificar, mediante la aportación de certificado u otro documento médico, el hecho de la enfermedad y su carácter de grave.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el desplazamiento es inferior a 75 kilómetros (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso), no habrá lugar a ampliación del mismo.

Si es superior a 75 kilómetros, se ampliará en dos días.

d) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario:

Se entiende por tal, la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona sin necesidad de apoderamiento ante Notario.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, en idénticas condiciones de reingreso que las establecidas para la excedencia por nombramiento de cargo público.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por traslado del domicilio habitual: Un día.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, en estudios con titulación oficial que estén relacionados con la actividad de la empresa y siempre que se acredite que el horario de realización de los mismos coincide dentro de la jornada laboral efectuada por el trabajador. Deberá cursarse aviso a la empresa con una antelación de dos días laborales a la fecha solicitada.

2. Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En caso de ser el padre quien lo solicite, deberá acreditar, mediante certificado de la empresa donde trabaje la madre, que la misma no disfruta de tal permiso.

3. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

4. El trabajador debe acreditar documentalente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

5. Las licencias se solicitarán por escrito al mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

6. El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto como cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

7. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende la referencia a días naturales, por lo que no se descontarán los días festivos comprendidos en cada licencia.

8. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se producirá ningún tipo de compensación posterior.

9. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

10. El trabajador, previo aviso con suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo entre las partes por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 22. *Permiso sin sueldo.*

1. Los trabajadores podrán solicitar permiso sin sueldo para atender a necesidades particulares imperiosas, por un período de tiempo de hasta tres meses, prorrogable de común acuerdo entre las partes, previo aviso a la empresa con treinta días de antelación.

2. Su concesión por parte de la empresa y con carácter general será discrecional.

3. No obstante, se atenderán aquellas peticiones que, debidamente justificadas, tengan como motivo alguno de los siguientes:

a) Procesos terapéuticos, curativos o quirúrgicos del propio trabajador que no sean constitutivos de incapacidad temporal.

b) Cuidado de familiares de primer o segundo grado.

4. Este permiso será compatible, en su caso, con las licencias retribuidas reguladas en el artículo anterior y comportará, a su término, la reincorporación automática del trabajador a su puesto.

5. Por el contrario, durante el mismo, que producirá la suspensión del contrato de trabajo, no se devengará retribución alguna, determinará la baja en la Seguridad Social y no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 23. *Excedencias voluntarias.*

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de dos años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga, ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

5. El número de trabajadores en excedencia voluntaria no podrá superar el 10 por 100 de la plantilla del centro, salvo pacto entre la Dirección de la empresa y el trabajador afectado. En los centros de trabajo con número de trabajadores inferior a 10, dicho máximo será de un trabajador.

6. Durante la situación de excedencia no podrán prestarse servicios a otra empresa del sector. El trabajador que incumpliera esta prohibición perderá al reingreso, quedando automáticamente extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 24. *Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional/categoría.

Artículo 25. *Reingreso de las excedencias voluntarias.*

1. El trabajador que desee reingresar en la empresa, transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. Salvo lo dispuesto específicamente en el apartado 4 del artículo anterior, el trabajador que haya solicitado su reingreso conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar categoría/nivel a la suya que hubiera o se produjeran.

3. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente en cualquier centro de trabajo de la empresa dentro del radio de 25 kilómetros, con carácter general, o 50 kilómetros, para Barcelona y Madrid, desde el centro en el que prestaba sus servicios el trabajador y la misma sea rechazada por éste, y, en todo caso, cuando hayan transcurrido cinco años desde el término de la excedencia.

Si en los veinticuatro meses anteriores a la solicitud de reingreso se hubiera producido el traslado de algún trabajador del mismo grupo profesional a un centro de trabajo fuera de los límites a que se refiere el párrafo anterior, según lo establecido en el artículo 9 sobre movilidad geográfica, el trabajador trasladado tendrá derecho preferente de retorno al centro de origen frente al solicitante de reingreso por excedencia, al cual se podría ofrecer la sustitución del trabajador trasladado en el centro de destino y, en caso de negativa, perdería el derecho de reingreso.

Artículo 26. *Excedencia por nombramiento de cargo público.*

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 27. Excedencia por actividad sindical de ámbito provincial o superior.

1. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 28. Norma común a las excedencias.

No podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la empresa, en razón a la temporalidad de sus contratos, no tenga el carácter de indefinida.

Artículo 29. Servicio militar o prestación social sustitutoria.

1. El contrato del trabajador que cause baja en la empresa para pasar a prestar el servicio militar ordinario, con carácter obligatorio o voluntario, quedará en situación de suspensión.

2. Una vez el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en la empresa, deberá solicitarlo por escrito como máximo dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado el cumplimiento.

La empresa dispondrá desde la fecha en que se reciba la comunicación del trabajador de un plazo de treinta días para determinar y hacer efectiva —dentro de ellos— la fecha de reanudación de la relación laboral.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

4. El tiempo de prestación del servicio se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

5. El inicio y finalización de la situación de servicio militar deberán ser acreditados documentalmente.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 30. Estructura remunerativa.

1. Conforme a los principios generales que recoge el artículo 36 del Convenio General del Sector 1996-1998, y con las pertinentes adaptaciones a la propia realidad de la empresa, que se establecen en los artículos que componen el presente capítulo, se establece la nueva estructura retributiva, con el doble objetivo de:

a) Racionalizar y simplificar el esquema retributivo de la empresa, mediante la conversión y adaptación de conceptos salariales obsoletos derivados de la anterior estructura, la adaptación del sistema a los niveles retributivos correspondientes a la nueva clasificación profesional, dotando al salario base de un mayor peso dentro de la remuneración global e incorporando un abanico salarial más abierto.

b) Acercamiento de la nueva regulación a la realidad del sector, reforzando la competitividad de la empresa y transitar hacia una política retributiva que aumente la correlación entre la prestación del trabajador y la remuneración.

Se establecen los procedimientos que hacen posible la aplicación de la nueva estructura, facilitando el paso desde los anteriores conceptos a los nuevos, con las garantías y seguridad jurídicas necesarias en el proceso de cambio.

2. Los conceptos salariales regulados en el Convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de experiencia.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento personal de adaptación.
- Complemento personal por mejoras voluntarias.
- Complemento personal Convenio.
- Plus de residencia.
- Plus de inspección.
- Pagas extraordinarias.
- Participación en primas.

3. Con el carácter de compensación de gastos:

- Compensación por jornada partida.
- Dietas y gastos de viaje.

4. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador los perciba. En cada caso, la remuneración dependerá de sus circunstancias objetivas y personales de cada momento.

5. Esta nueva estructura salarial integrada y mejorada ha supuesto la supresión de los siguientes conceptos anteriores:

- Asimilación económica a la categoría superior.
- Complemento lineal Convenio (artículo 14 Convenio empresa).
- Pluses de especialización, tecnicismo, formación e idiomas (Convenio sectorial 1992, artículo 15).
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Quebranto de moneda.
- Complemento de sueldo para Auxiliares y Ordenanzas.
- Complemento especial de Convenio (artículo 13 Convenio empresa).
- Complemento supresión participación en primas.
- Bolsa de vacaciones.
- Gratificación extraordinaria de abril (artículo 16 Convenio empresa).
- Antigüedad y permanencia.
- Complemento personal provisional.
- Disposición transitoria 1.^a (Ordenanza sector 1970).

6. No tienen el carácter de salario, y, por consiguiente, están sujetas al derecho mercantil, las cantidades que puedan percibir de la empresa los empleados por el concepto de comisiones sobre las primas de producción propias.

Artículo 31. Salario base.

1. Es el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Su importe para los años de duración del Convenio, en valores mensuales y anuales, se detalla en los anexos I, II, III y IV.

3. Se percibirá en las doce mensualidades naturales del año, así como en las extraordinarias de junio, octubre y Navidad (y participación en primas, según lo establecido en el artículo 40 y disposición transitoria tercera del presente Convenio).

Artículo 32. Complemento de puesto de trabajo.

1. Se percibe —además del salario base— por prestar servicios en determinados puestos de trabajo.

2. Desarrollando la clasificación profesional a que se refiere el artículo 7 de este Convenio, y habiéndose efectuado una valoración de los puestos de trabajo en la empresa, se ha determinado que, dentro de algunos niveles, la naturaleza de las funciones a desarrollar en los puestos de trabajo produce una distinta valoración, que se quiere retribuir mediante la creación de este concepto salarial, que se percibirá en aquellos puestos de trabajo cuya valoración, dentro del nivel retributivo, esté situada en la banda superior de puntuación del mismo, entendiéndose por tales aquellas puntuaciones situadas en el cuartil superior del intervalo de cada nivel.

La empresa presentará a la Comisión Paritaria de Clasificación (disposición transitoria primera), junto con el proyecto razonado al que se hace referencia en la citada disposición, la relación de los puestos de trabajo que tienen asignado complemento de puesto.

3. Dicho complemento de puesto de trabajo se configura como un concepto salarial vinculado a la función desarrollada, por lo que no es consolidable a título personal, sino, por el contrario, su abono e importe dependerán, en cada momento, del puesto de trabajo ocupado normalmente y de la existencia y cuantía del complemento ligado a cada función.

4. Su importe para 1997, año en que se inicia el abono del concepto, se especifica, para los niveles que lo tienen reconocido y en valores mensuales, en el anexo VII. A efectos económicos, su aplicación real se iniciará a partir del 1 de diciembre de 1997.

5. A efectos del abono de este concepto, no se tendrán en consideración los cambios de puesto de trabajo no superiores a dos meses de duración.

6. Se percibirá exclusivamente en las doce mensualidades ordinarias del año.

Artículo 33. *Complemento por experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación, mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores incluidos en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8, mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El devengo de este complemento se inicia por el trabajador después de transcurrido un año de presencia en la empresa, y se abona a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

4. La cuantía, en cómputo anual, para el año 1997 y para cada uno de los niveles incluidos en el apartado 2 del presente artículo, figura en las tablas de 1997 (anexo V).

Para determinar la cuantía anual acreditada por cada trabajador por este concepto, se multiplicará el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo a dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

El importe resultante de la operación anterior se distribuirá entre quince mensualidades (doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias).

Su abono se realizará conforme a la situación del trabajador el 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computará la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de diez años, que opera también en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia, que figura en el anexo V, experimentará, en lo sucesivo, la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.

Artículo 34. *Complemento personal de adaptación.*

1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del presente Convenio, se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en el que se han integrado los siguientes conceptos salariales anteriores que quedan definitivamente extinguidos:

- Antigüedad (15).
- Permanencia (15).
- Disposición transitoria primera. Ordenanza (15).
- Asimilación económica (15).
- Complemento de antigüedad 28 por 100 (15).
- Complemento lineal de Convenio (15).
- Complemento al sueldo. Auxiliar Ordenanza (15).
- Pluses de especialización, idiomas, tecnicismo (15).
- Plus de asistencia y puntualidad (importe anual).
- Quebranto de moneda (12).
- Complemento personal provisional (15).
- Complemento personal Convenio 1995 (15).

2. El importe de dicho complemento, para cada trabajador, en cómputo anual será inicialmente, a efectos de su cálculo, igual a la suma de los conceptos extinguidos en sus valores a 1 de enero de 1997, multiplicados por 12 o por 15, según el número de pagas en que se abonara en la anterior estructura, que se indican entre paréntesis en el apartado anterior a continuación de cada concepto.

Del importe así resultante, se deducirá la diferencia, en cómputo también anual, entre los dos valores del salario base que para 1997 figuran en los anexos III y IV del Convenio, utilizando para ello la comparación entre los salarios base de las antiguas categorías profesionales y los niveles retributivos equivalentes en la nueva clasificación (tabla de transposición contenida en el anexo I del Convenio general del sector).

De resultar resto en la operación anterior, su importe se dividirá por 12, y se abonará al trabajador en las doce mensualidades ordinarias del año

a partir de la fecha en que se aplique efectivamente la segunda fase salarial de 1997.

3. No obstante lo contenido en el párrafo anterior, para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 1997 acrediten alguna cantidad por los conceptos «Asimilación económica» y «Complemento de sueldo de Auxiliares y Ordenanzas», y la nueva clasificación derivada de la valoración de puestos de trabajo efectuada en la empresa les pueda suponer la asignación de un nivel retributivo superior al que les hubiera correspondido de acuerdo con la tabla de transposición que figura en el Convenio general del sector (anexo I del Convenio sectorial); se les aplicará sobre los conceptos antes mencionados la absorción, hasta donde alcance, de la diferencia en cómputo anual entre los salarios base de ambos niveles retributivos, en los valores que figuran en la tabla de la segunda fase de 1997 (anexo IV). El importe resultante de esta operación pasará a integrarse en el complemento personal de adaptación y operará del mismo modo que lo recogido en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 35. *Complemento personal por mejoras voluntarias.*

1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del presente Convenio se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en el que se han integrado los siguientes conceptos salariales anteriores que quedan definitivamente extinguidos:

- Plus voluntario (15).
- Plus dedicación (12).
- Complemento individual de puesto de trabajo (120).
- Complemento personal (proc. Uniber) (15).
- Complemento sust. retrib. especies (proc. Uniber) (12).
- Complemento de traspaso a regularizar (proc. Alborán) (15).

2. El importe de dicho complemento, para cada trabajador, en cómputo anual será inicialmente, a efectos de su cálculo, igual a la suma de los conceptos extinguidos en sus valores a 1 de enero de 1997, multiplicados por 12 o por 15 según el número de pagas en que se abonara en la anterior estructura, que se indican entre paréntesis en el apartado anterior a continuación de cada concepto.

3. Del importe resultante se deducirán, por absorción, hasta donde alcancen y por este orden, los siguientes conceptos:

a) Diferencia anual entre el salario base, que le corresponda por el nuevo nivel retributivo asignado como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo y el que le hubiera correspondido al trabajador por equivalencia entre su categoría laboral y el nivel retributivo que a la misma se asigne en la tabla de transposición contenida en el anexo I del Convenio general del sector.

b) Si, como consecuencia de la operación de absorción realizada en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo anterior, la diferencia entre los salarios base hubiera resultado superior al importe del complemento personal de adaptación, la cantidad que excediera a dicho complemento será absorbida, hasta donde alcance, con el complemento personal regulado en el presente artículo.

c) Igualmente, se deducirá de este complemento, hasta donde alcance, la cantidad que pueda devengar el trabajador por el complemento de puesto de trabajo de nueva creación.

4. Realizadas las operaciones anteriores, la cantidad resultante se dividirá por 12, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año.

5. Este complemento será absorbido, hasta donde alcance, en el futuro, por los incrementos del salario base como consecuencia de promociones a niveles superiores.

Artículo 36. *Complemento personal Convenio.*

1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa, en la fecha de firma del presente Convenio, se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en sustitución de la extinguida gratificación extraordinaria de abril, regulada en el anterior Convenio.

2. Su importe inicial, para cada trabajador, será igual a la cantidad percibida por tal concepto en abril de 1997 (excluyendo la parte de anticipo a cuenta Convenio, 4,3 por 100, etc.).

Si, practicada la operación de compensación correspondiente a los complementos personales de adaptación y el de mejoras voluntarias, la diferencia entre los salarios base de las dos fases del año 1997 siguiera

siendo superior a la suma de aquellos complementos, la diferencia existente será absorbida, hasta donde alcance, a través de este complemento.

Realizadas estas operaciones, la cantidad resultante se dividirá por 12 y se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año, no siendo absorbible en el futuro una vez efectuada la operación anterior.

Artículo 37. *Plus de residencia.*

1. Se mantiene este concepto, como complemento personal para los trabajadores que lo vinieran percibiendo en 31 de diciembre de 1980.

2. Su cuantía será la misma que vinieran acreditando en 1 de enero de 1997, distribuyéndose su valor anual en las 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 38. *Plus inspección.*

1. Disfrutará del mismo el personal de inspección comercial, de sinietros y de administración (si lo hubiere), que habitualmente realiza su trabajo fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

2. En función al ámbito geográfico de actuación se establecen cuantías distintas:

a) «Plaza»: Cuando el trabajador realice las funciones de inspección en la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

b) «Provincias»: Cuando el trabajador realice las funciones de inspección fuera de la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

La cuantía de este plus se establece para los años de vigencia del presente Convenio en la tabla (anexo VI) del presente Convenio.

3. El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido, hasta donde alcance, por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

Artículo 39. *Pagas extraordinarias.*

1. Se devengarán a lo largo del año natural, y se pagarán con las mensualidades de junio, octubre y diciembre.

2. Su importe estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos:

Salario base.

Experiencia.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las percibirá en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Artículo 40. *Participación en primas.*

1. La participación en primas en la empresa se regirá según lo dispuesto en el artículo 39 y la disposición transitoria cuarta del Convenio general del sector en lo que sea aplicable a la empresa, con las siguientes variantes y como sistema alternativo según lo establecido en el citado artículo 39 del Convenio sectorial:

a) Se percibirá un mínimo equivalente a tres pagas del salario base sin complementos por ejercicio. Su importe se abonará anticipadamente, es decir, durante el año en que se devenga la participación en primas del ejercicio que se trate y distribuido entre las doce mensualidades ordinarias.

b) No computarán a efectos del cálculo de la participación en primas las aportaciones realizadas a fondos de pensiones.

c) El exceso que pudiera producirse sobre el importe antedicho, de tres pagas de salario base sin complementos que se anticipa, se abonará en el mes de febrero del año siguiente al que se devenga.

d) Si, calculada la participación en primas según lo contemplado en el artículo 39 y la disposición transitoria cuarta del Convenio sectorial, resultara un número de pagas mayor a cuatro, el importe que excediera de dichas cuatro pagas se absorberá el año que corresponde y hasta donde alcance:

1.º Del complemento sustitutorio del artículo 18 del Convenio 1992, que se establece en la disposición transitoria tercera para el colectivo a que se refiere la misma.

2.º De cualquier otro importe derivado de concepto, de origen personal o colectivo, a excepción de los establecidos con carácter general

y mínimo en el Convenio general del sector, para el personal no afectado por dicha disposición transitoria tercera.

2. El anterior sistema entrará en vigor en el ejercicio de 1997, con arreglo a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio. Los ejercicios de 1995 y de 1996 se cerrarán con arreglo al sistema que regulaba el anterior Convenio.

Artículo 41. *Compensación por jornada partida.*

1. Se establece un plus compensatorio para este tipo de jornada, aplicable a todos los empleados adheridos a la jornada partida y que la realicen efectivamente en su centro de trabajo, por un importe de 376.644 pesetas brutas anuales durante los años de vigencia del presente Convenio.

Con el pago de este plus se compensa la comida del mediodía, así como aquellos otros aspectos que, como resultado de la realización de esta jornada partida, puedan afectar a los empleados.

Artículo 42. *Dietas y gastos de viaje.*

1. Se regirán por el Convenio general del sector.

2. La aplicación de los importes para 1998 que se establezcan en el Convenio general para empresas de seguros será inmediata.

3. Para el personal que perciba dietas y se haya adherido a la jornada partida, el plus compensatorio de dicha jornada, establecido en el artículo 41, absorberá, hasta donde alcance, el importe de multiplicar la dieta sin pernocta fuera del domicilio habitual por el número de días mensuales de salida.

4. Las particularidades relativas a la compensación de gastos por viajes se hallan contenidas en la circular «Normativa de gastos de viaje, estancia y locomoción», emitida por la Dirección de la empresa. La citada circular estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Artículo 43. *Normas generales.*

1. Siendo indistinta y simultánea la prestación de servicios para las empresas que constituyen la agrupación Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida, y «Zurich International (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», se entenderá prestada la misma a una sola empresa.

2. En su virtud, se emitirá un recibo único de salarios y, consecuentemente, se efectuará una sola cotización a la Seguridad Social, figurando como empresario la agrupación Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida, y «Zurich International (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

3. Las cantidades reseñadas a lo largo del Convenio tienen el carácter de brutas, de las que se deducirán los impuestos y demás cargos correspondientes.

4. Los importes pactados se refieren a una prestación ordinaria de la jornada. Si ésta fuese de carácter reducido, se disminuirían aquéllos en la misma proporción.

5. El abono de las retribuciones ordinarias se efectuará por doce mensualidades, vencidas todas ellas. Las pagas extraordinarias en sus específicas fechas.

6. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (y por necesidades administrativas), los conceptos que no puedan ser abonados en el propio mes de su devengo se pagarán en el inmediatamente siguiente.

7. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria, cuyo resguardo suplirá la firma del trabajador en el correspondiente recibo, el modelo del cual continuará siendo el actualmente empleado, adecuado a la nueva estructura salarial pactada.

8. Los trabajadores que lo precisen dispondrán de hasta treinta minutos de permiso mensual para poder desplazarse a la entidad bancaria para hacer efectivos sus haberes.

Artículo 44. *Anticipos.*

1. El personal, con, al menos, dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipos sobre la remuneración, en los casos y cuantías que a continuación se determinan:

a) Para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados ocasionados por enfermedad o accidente de carácter grave del empleado o familiares de hasta primer grado que dependan económicamente de él, podrá solicitarse el anticipo del líquido de hasta tres mensualidades, con el límite de 1.000.000 de pesetas.

b) Para gastos extraordinarios por matrimonio o divorcio del empleado, y los derivados de la matriculación y compra de libros de estudio, del empleado y/o sus hijos, podrá solicitarse un anticipo del líquido de hasta dos mensualidades, con el límite de hasta 400.000 pesetas.

En todos los casos, para determinar la concesión o denegación del anticipo, la empresa podrá recabar del solicitante la documentación y justificantes que estime necesarios.

2. La devolución se efectuará en plazo no superior a seis mensualidades mediante descuentos en la nómina mensual ordinaria y de pagas extraordinarias y/o de participación en primas.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 45. *Carácter de las mismas.*

Las prestaciones sociales que se regulan en el presente capítulo no tienen carácter salarial al no requerir contraprestación por parte del trabajador.

Artículo 46. *Premios por permanencia en el servicio.*

1. Para premiar la permanencia en el servicio activo, se concederán a los empleados de la empresa los premios que a continuación se detallan:

Para el año 1995:

- Al cumplir los veinticinco años, 115.542 pesetas líquidas.
- Al cumplir los treinta y cinco años, 180.789 pesetas líquidas.
- Al cumplir los cuarenta y cinco años, 224.286 pesetas líquidas.

Para el año 1996:

- Al cumplir los veinticinco años, 118.431 pesetas líquidas.
- Al cumplir los treinta y cinco años, 185.309 pesetas líquidas.
- Al cumplir los cuarenta y cinco años, 229.893 pesetas líquidas.

Para el año 1997:

A fin de facilitar la labor administrativa en el abono de estos premios, se convierte su importe en cuantía bruta a partir de 1997; de los valores que a continuación se detallan, se practicarán las deducciones correspondientes:

- Al cumplir los veinticinco años, 151.000 pesetas brutas.
- Al cumplir los treinta y cinco años, 236.300 pesetas brutas.
- Al cumplir los cuarenta y cinco años, 293.200 pesetas brutas.

No obstante lo anterior, en el caso de que al practicar la elevación a bruto del importe neto ya abonado durante 1997, éste resultara inferior al percibido, se mantendrá el líquido abonado como base de cálculo del importe bruto.

2. Se deducirán del cómputo de la antigüedad los períodos en que el contrato haya quedado en suspenso y con baja en la Seguridad Social.

Artículo 47. *Préstamos para viviendas.*

1. Las empresas destinarán hasta la cantidad de 71.500.000 pesetas a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal, con un máximo por préstamo de 1.000.000 de pesetas, que devengará un interés anual equivalente al tipo de interés Míbor a doce meses (obtenido como la media de dicho tipo de interés en el mes de enero de cada año), más un punto, con un plazo de amortización de diez años, que, en los casos de familia numerosa y otros excepcionales, podrá ampliarse hasta quince. En la expresada cantidad de 71.500.000 pesetas se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de la empresa, antes de denegar una solicitud, recabará informe del Comité de Empresa correspondiente y le informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de tres años al servicio de la empresa.
- Acreditar la necesidad de vivienda.
- Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado, y que no tenga ninguna otra en propiedad.

2. Al concederse un préstamo, se exigirá:

- Un seguro de vida, concertado con una compañía de este grupo asegurador, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado.

b) El compromiso de constituir hipoteca a requerimiento de las compañías, en el plazo de un mes, en el bien entendido que esta hipoteca, si se exige al tiempo de haber causado baja el prestatario en las empresas, garantizará también el tipo de interés oficial vigente en el momento de constituirse dicha hipoteca.

Salvo en los casos de baja, antes de exigir el otorgamiento de hipoteca se oír al Comité de Empresa correspondiente.

c) El reconocimiento a favor de las empresas del derecho de opción de compra de la vivienda, en el supuesto que el prestatario no otorgase, en el plazo de un mes desde su cese, la hipoteca a que se refiere el apartado anterior. El precio por el que podrá verificarse la adquisición será el de compra convenido en su día por el prestatario, deducidos el importe de las cargas, si las hubiere, y el de la parte del préstamo pendiente de devolución. La opción podrá ejercitarse en el plazo de un año a contar desde la fecha de cese del empleado.

3. Todos los gastos e impuestos que se deriven del contrato, su otorgamiento, cumplimiento, prestación e inscripción de garantías y ejecución serán de cuenta del prestatario.

4. El tipo de interés de los préstamos concedidos hasta la fecha de la firma del presente Convenio será revisado con efecto desde el 1 de enero de 1997.

Artículo 48. *Préstamos para compra de vehículo.*

1. Se establece exclusivamente para personal inspección que precisa de vehículo para desarrollar las funciones que tenga asignadas.

2. El capital del préstamo que se concede tendrá como límite la cantidad de 900.000 pesetas, de las que se deducirá el valor de venta del vehículo anterior en caso de sustitución.

3. El plazo de amortización del préstamo se establece a tres años, devengándose el tipo de interés anual que se establece por el Banco de España como interés legal del dinero a efectos fiscales.

4. Al concederse un préstamo, se exigirá un seguro de vida, concertado con una compañía de este grupo asegurador, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado.

5. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual a percibir por el trabajador.

6. La empresa podrá reclamar la devolución inmediata del capital y los intereses pendientes en caso de cese o despido del trabajador, deduciendo, hasta donde alcance de la liquidación de saldo y finiquito, el importe pendiente de ambos conceptos.

7. La regulación contenida en los puntos anteriores no tendrá aplicación retroactiva a los préstamos ya concedidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 49. *Seguro de vida.*

1. Las empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total permanente, por el capital mínimo para todas las categorías: 2.200.000 pesetas, que se incrementará de acuerdo con el importe resultante de aplicar a la prima satisfecha por la contratación de la póliza que garantiza esta cobertura la cantidad de 14.711.700 pesetas, importe que se destina a ampliar el capital antes mencionado y que procede del fondo para becas y ayuda escolar que recogía el artículo 26 del anterior Convenio de 1992. Para 1997, el capital para todas las categorías queda establecido en 4.800.000 pesetas.

2. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados.

3. La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva actualmente 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 25 por 100 del correspondiente en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo 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. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos, se consideran

ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 20 por 100 del sueldo del nivel retributivo 5, según tabla y nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad, o que, aun siendo mayores, sean dismíndos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

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

Artículo 50. *Seguro de accidentes.*

1. Se acuerda la inclusión en Convenio del actual seguro voluntario de accidentes que hasta ahora venía otorgando la empresa de forma graciable en favor del personal de Z-ZV-ZI, como mejora y en sustitución del seguro de accidentes al que hace referencia el artículo 62.1 del Convenio general del sector, sobre la garantía complementaria en caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

2. La citada póliza de accidentes da cobertura en caso de muerte e invalidez permanente por accidente profesional o extraprofesional, con los capitales máximos que actualmente figuran en la citada póliza. En la Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio se tratará sobre su contenido.

Artículo 51. *Becas y ayuda escolar.*

1. Se acuerda destinar el fondo para becas y ayuda escolar, que se recogía en el artículo 26 del precedente Convenio de 1992, de 15.311.700 pesetas para incrementar el importe del capital del seguro de vida que se recoge en el artículo 49 del presente Convenio, manteniéndose exclusivamente las ayudas para personal con hijos deficientes o minusválidos con un fondo anual a distribuir entre los mismos de 600.000 pesetas.

CAPÍTULO VIII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 52. *Faltas. Definición y principios generales.*

1. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto a los deberes generales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas legales de trabajo vigentes, y a los deberes específicos del trabajador en la ejecución de su contrato.

2. La política de gestión y desarrollo de los recursos humanos, así como la política sindical, deben contribuir a la consecución de un clima social adecuado que favorezca la prevención en la comisión de faltas.

3. Se clasifican, en función a su magnitud, en leves, graves y muy graves.

4. Las faltas serán sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los siguientes artículos, con respecto a la legalidad vigente en cada momento y a los principios jurídicos que la conforman.

En los supuestos de falta grave y muy grave se dará audiencia previa a la representación de los trabajadores, que dispondrá de un plazo máximo de dos días para las faltas graves y de cuatro días para las muy graves, con el fin de realizar sus alegaciones, que no tendrán carácter vinculante. Se exceptúan de este trámite previo las faltas leves (que no tendrán audiencia previa) y las que se sancionen con despido disciplinario, cuyo trámite de audiencia será posterior. En ningún caso los plazos que ahora se establecen para audiencia previa interrumpirán ni significarán prolongamiento en el plazo de notificación y sanción.

Cuando a la empresa le constara oficialmente la afiliación de un trabajador a un sindicato, la audiencia previa se concederá según lo legalmente establecido a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad cometidas en un mes.

Se entiende por falta de puntualidad el fichar en el reloj de control en tiempo que rebase la hora de iniciarse la jornada de trabajo, o antes de la hora de salida, cualquiera que sea el retraso o adelanto, salvo causa justificada.

2. No notificar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo.

Si del abandono citado se derivara perjuicio para la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como grave o muy grave, según sus consecuencias.

4. La falta de asistencia, no justificada, de un día en un mes.

5. No conservar en la forma adecuada el material a cargo del trabajador.

Si del descuido se derivara perjuicio para la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada grave.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o las variaciones personales o familiares que tengan repercusión en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de la empresa o de la Seguridad Social.

7. Discutir con los compañeros sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de la empresa, siempre que se produzca perjuicio al proceso productivo.

8. Utilizar el teléfono para fines particulares por tiempo que exceda los cinco minutos.

9. No fichar cuando estuviere ordenado, a la entrada o salida del trabajo, en tres ocasiones en el período de un mes, salvo que se advierta a la Dirección de la empresa según lo establecido a continuación:

a) Si el olvido se produce en el fichaje de entrada, deberá advertirse dentro de la misma jornada.

b) Si el olvido se produce en el fichaje de la salida, deberá advertirse inmediatamente al inicio de la jornada siguiente.

10. Negarse a ser reconocido por los servicios médicos según lo que recoge en el artículo 72 sobre salud laboral.

11. La mera incorrección con el público, Jefes, subordinados o compañeros de trabajo. Si de la misma se derivara grave perjuicio para la empresa, esta falta será considerada grave.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta leve de la misma naturaleza, dentro de un período de noventa días, habiendo mediado sanción con ocasión de la comisión de la primera.

La comisión de tres faltas leves de distinta naturaleza, dentro de un período de noventa días, habiendo mediado sanción con ocasión de la comisión de la primera y la segunda.

2. Seis faltas de puntualidad cometidas en un mes.

3. Faltar dos días, sin causa justificada, en un mes.

4. La negligencia, desidia o falta de cooperación en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Si de la misma se deriva perjuicio grave para la empresa, se considerará falta muy grave.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a las normas específicas de la organización de la empresa, tales como: Nuevos métodos de racionalización o control del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

Si implicara quebranto manifiesto de la disciplina, fuese pública o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él en los relojes de control.

7. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de la empresa, aun fuera de la jornada laboral.

8. Entregarse a juegos, lecturas u otras distracciones durante la jornada de trabajo, salvo en los períodos reglamentarios de descanso.

9. Consumir bebidas alcohólicas no autorizadas o drogas durante la permanencia en los locales de la empresa. Si implicase riesgo de accidentes para sí o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

10. La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo en cantidad y/o calidad. Se sancionará la primera vez con amonestación escrita.

11. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, cuando se produzca perjuicio a la empresa.

12. Ausentarse del centro de trabajo sin autorización escrita.

13. Realizar colectas o repartir propaganda, vender objetos o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la empresa, exceptuándose los lícitos actos de representación sindical.

14. Entrar en los locales prohibidos, señalizados al efecto.

15. Fumar en los lugares donde estuviere prohibido y debidamente señalizado.

16. Sacar paquetes, materiales o útiles no autorizados del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores; a estos efectos la empresa podrá realizar los registros necesarios con respeto a la legalidad vigente.

17. No cumplir las personas accidentadas o enfermas las prescripciones de los servicios médicos de la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales y/o de la Seguridad Social.

18. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de la jornada laboral sin previa autorización, así como introducir en los mismos personas ajenas fuera de los controles establecidos.

19. La falta de aseo y limpieza personales, habiendo sido apercibido de ello con anterioridad, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

20. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los artículos anteriores.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad cometidas en un mes, 15 en seis meses o 20 en un año.

2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días o más durante un mes. Faltar al trabajo diez días, consecutivos o no, durante un período de un año.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, modificar, destrozar o causar desperfectos dolosa o malintencionadamente en materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres o documentos de la empresa, de sus clientes o proveedores.

4. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

5. Dedicarse a actividades por cuenta propia o ajena que impliquen concurrencia a la empresa sin autorización expresa de la misma.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas) cometidas dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio fuera de la misma.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de obligada reserva de la empresa o revelar a terceros datos o secretos profesionales de forma intencionada y causando perjuicio grave para la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados, clientes y visitantes.

9. El falsear hechos o documentos con objeto de obtener permisos, licencias o excedencias, sean o no retribuidas.

10. Disminuir voluntaria y reiteradamente el rendimiento normal en el trabajo, en cantidad y/o calidad.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

12. La realización de actos que supongan acoso sexual. Se considerarán de especial gravedad los dirigidos a subordinados con abuso de posición privilegiada.

13. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos que signifiquen alteración en los emolumentos a percibir.

14. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.

15. Proporcionar información falsa a la Dirección o superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado.

16. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios a la empresa.

17. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los artículos anteriores.

18. La embriaguez o toxicomanía habituales puesta de manifiesto durante la jornada laboral si repercute negativamente en el trabajo.

19. Todas las consideradas por la Ley como causa de despido disciplinario.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, habiendo mediado sanción con ocasión de la primera.

Artículo 56. *Retrasos.*

1. A los efectos señalados en los artículos anteriores se considerará falta de puntualidad:

a) Para el personal que realiza la jornada partida, el retraso injustificado superior a diez minutos en la hora de inicio de la jornada. Los

retrasos inferiores a dicho margen deberán recuperarse con tiempo de trabajo.

b) Para el personal que realice jornada continuada, el retraso injustificado que supere el margen de flexibilidad ya existente de treinta minutos a partir de la hora de inicio de la jornada establecida en el artículo 15.

2. Si el retraso es superior a tres horas se considerará como falta de asistencia.

Artículo 57. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días, inhabilitación para ascensos durante un período de tres años, despido disciplinario.

Artículo 58. *Despido.*

Serán causas justificatorias de despido las declaradas como tales en la legislación vigente.

Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador habrá de firmar, por su parte, el correspondiente «enterado», pudiendo la empresa acudir, en su defecto, a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

3. En el supuesto de faltas graves o muy graves a miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal o Delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

4. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 114 y siguientes).

Artículo 60. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días.

2. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuviera conocimiento de su comisión, interrumpiéndose su cómputo durante el transcurso de las averiguaciones que se realicen para determinar la autoría de los hechos. En todo caso prescribirán a los seis meses de haberse cometido, pudiendo prolongarse este plazo por el tiempo necesario para la realización de posibles estudios o auditorías de los hechos.

Artículo 61. *Cancelación de antecedentes.*

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán, si no se incurre en nueva falta, por el transcurso de los siguientes plazos:

a) Faltas leves: A los seis meses.

b) Faltas graves y muy graves: Al año.

CAPÍTULO IX

Formación profesionalArtículo 62. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores, siendo, asimismo, un factor de primer orden para posibilitar la consecución de los objetivos de nuestra estrategia de empresa.

En base a una formación de carácter programado y continuado en el tiempo, se persigue fundamentalmente:

- a) Potenciar el desarrollo personal y profesional de toda la organización.
- b) La actualización constante de las capacidades y cualificaciones de los trabajadores, localizándose con prioridad en el desarrollo y mejora de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.
- c) Reforzar nuestra posición de liderazgo en el sector anticipándonos en la adaptación a los cambios del entorno, avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- d) Favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y el nivel de empleo en nuestra organización, adecuando los conocimientos de las personas a los niveles requeridos por el puesto en cada caso.

2. Dentro del esquema formativo innovador por el que apostamos, se ha creado la Escuela Zurich, que nos ayuda a potenciar e impulsar en toda la organización la mentalidad de formación continua.

Para ello, todas las partes firmantes acuerdan colaborar en su desarrollo y se responsabilizan en favorecer que la formación llegue a todos los empleados, sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todos los trabajadores de la empresa, dentro de una política formativa justa y equitativa.

Artículo 63. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo anual de jornada establecido en el presente Convenio. Las mismas se destinarán a la realización de acciones formativas para el desempeño profesional de las funciones encomendadas o que puedan encomendarse, así como su proyección en la carrera profesional.

2. El número de horas de formación determinado en el punto anterior podrá acumularse durante un período de hasta dos años, ampliable excepcionalmente a tres años cuando por razones organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente.

La Dirección de la empresa, en la organización de las actividades formativas procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

Artículo 64. *Acción formativa.*

1. Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre las competencias de la representación legal de los mismos en esta materia. A estos efectos, en el plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes puntos, referidos a las acciones formativas a desarrollar:

- Objetivos y contenido.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Coste estimado de dichas acciones formativas.

2. Las organizaciones sindicales legalmente constituidas en la empresa podrán nombrar, a efectos de favorecer la interlocución en esta materia, a un representante por cada sección sindical estatal para el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO X

Derechos y garantías sindicalesArtículo 65. *Representantes unitarios y sindicales del personal.*

1. Se regirán por lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Su número y derechos dependerá de la plantilla existente en cada centro de trabajo, adecuándose a las variaciones significativas de aquélla. La determinación de la significación corresponderá a la Dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores en el centro y a las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, de común acuerdo.

Artículo 66. *Horas sindicales.*

La Dirección de la empresa podrá pactar anualmente con las secciones sindicales legalmente constituidas la acumulación de las horas de crédito horario de que dispongan los miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal, afiliados a la misma, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones, a fin de perturbar mínimamente la organización del trabajo.

Artículo 67. *Financiación reunión anual.*

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que tenga el carácter a que se refiere el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrán derecho a celebrar una reunión anual de un día de duración con cargo al crédito horario que tengan reconocido y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión del siguiente modo:

- a) Abonando el 100 por 100 de los gastos de desplazamiento de los asistentes en medio de locomoción ordinaria.
- b) Pagando el 50 por 100 del importe de la dieta o media dieta, según proceda, regulada en el artículo 42 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

Política de empleoArtículo 68. *Principios generales.*

Se consideran como principios que deben favorecer una política de empleo activa y estable, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía de empleo.
- Respeto a los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo de empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 69. *Información a los representantes de los trabajadores.*

La Dirección de la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos laborales necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo, así como su evolución probable. De igual modo se informará sobre la previsión de nuevas contrataciones y modalidades contractuales a utilizar, así como de los supuestos de subcontratación.

Durante el mes de enero de cada año la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla a 31 de diciembre de cada año.

A los efectos de la información a que se hace referencia en los párrafos anteriores, se entenderá por «datos laborales» los siguientes: Nombre del empleado, edad, fecha de ingreso en la empresa, categoría laboral/grupo profesional y nivel.

CAPÍTULO XII

Salud laboralArtículo 70. *Salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención y otras normas concordantes.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias

Artículo 71. *Compensación.*

Las condiciones económicas y de otra índole pactadas en el presente Convenio (valoradas global y anualmente) sustituyen a las existentes anteriormente cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (disposición legal o reglamentaria, pacto colectivo o individual, imperativo judicial, condición más beneficiosa, usos o costumbres o cualquier otra causa).

Artículo 72. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas forman un todo global indivisible.
2. En su consecuencia, si por resolución judicial se declarase la nulidad de alguno de los pactos que integran el Convenio, éste quedaría anulado en su totalidad, debiendo las partes volver a negociarlo íntegramente.

Artículo 73. *Comisión Paritaria.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis miembros en representación de la Dirección de la empresa y seis miembros por los representantes del personal designados de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio, siempre que continúen ostentando aquella representación.
2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.
3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.
4. La Comisión estará domiciliada en la sede central de la empresa en Barcelona, vía Augusta, número 200.
5. De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por los asistentes.
6. Las cuestiones sometidas a la Comisión serán debatidas en su seno, de acuerdo con el orden del día previamente establecido.
7. Los acuerdos requerirán el voto acorde de ambas representaciones paritarias. En cada representación su postura vendrá reflejada por el voto mayoritario simple de sus componentes.
8. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas a la Comisión serán debatidas en su seno, y libertades constitucionales, a los procedimientos contencioso, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje establecidos por las Leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

Artículo 74. *Derecho supletorio.*

1. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de obligada aplicación, así como al Convenio general para entidades de seguros y reaseguros.
2. Expresamente se pacta la no aplicabilidad, ni como norma supletoria, de la Ordenanza de Trabajo de Seguros de 14 de mayo de 1970.

Artículo 75. *Cláusula derogatoria.*

1. Quedan derogados los anteriores Convenios Colectivos, así como los Reglamentos interiores, normas, usos y costumbres vigentes hasta la fecha no recogidos en el presente Convenio.
2. Esta derogación afectará igualmente a la normativa que regulaba anteriormente al personal incorporado de las compañías «Alborán, Sociedad Anónima» y «Uniber, Sociedad Anónima».

Disposición transitoria primera. *Adaptación a la nueva clasificación profesional.*

1. Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta por seis representantes de la empresa y otros seis de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio de entre sus

componentes y respetando la proporción de composición de la Mesa negociadora, con objeto de proceder a la clasificación de los actuales puestos de trabajo en los nuevos grupos y niveles.

2. De acuerdo con la clasificación pactada en este Convenio, la empresa presentará a la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Clasificación el proyecto de valoración de los distintos puestos de trabajo, clasificados por grupos profesionales y niveles retributivos.

3. La representación de los trabajadores en dicha Comisión Paritaria, en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, formulará a la representación de la Dirección de la empresa, por escrito, su conformidad u observaciones a la propuesta recibida.

4. La Comisión Paritaria se reunirá para discutir la propuesta y contrapropuestas recibidas.

5. Al inicio de las reuniones se designará un moderador y dos redactores de actas, uno por la representación de la empresa y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente.

6. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones, con un máximo de uno por opción.

7. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

8. De llegarse a un acuerdo el mismo se aplicará por la Dirección de la empresa.

9. En caso de desacuerdo la Comisión Paritaria podrá, si así lo acuerda, recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Si persistiera el desacuerdo se aplicará provisionalmente la adaptación propuesta por la empresa.

10. En caso de discrepancia por parte de trabajador con la clasificación asignada deberá dirigir escrito indicando los motivos de su discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio.

La Comisión Mixta emitirá por escrito, en el plazo de cuarenta y cinco días, a contar desde la recepción de la reclamación, su decisión, pudiendo el trabajador afectado, en caso de persistir su discrepancia con la decisión adoptada, impugnarla por la vía que estima oportuna.

11. La relación de puestos de trabajo, con los niveles retributivos asignados y aquellos que les corresponda complemento puesto de trabajo, una vez revisados, pasarán a formar parte del cuerpo del presente Convenio.

12. Los trabajos de la Comisión Paritaria deberán estar finalizados para que la aplicación efectiva del nuevo sistema se produzca antes del 31 de diciembre de 1997. Una vez finalizados los mismos, esta Comisión Paritaria quedará disuelta.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación de la nueva clasificación.*

1. Al objeto de atenuar el impacto económico de la nueva clasificación sobre la plantilla existente en el momento de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes cláusulas para aquellos trabajadores cuya categoría laboral no se corresponda en la actualidad con la función o puesto de trabajo desempeñado:

Primera.—Mantenimiento del grupo de tarifa actual para los trabajadores a los que la nueva clasificación pueda suponer la reducción de su tope de cotización y la consecuente disminución en la base reguladora de su futura pensión de jubilación, según la legislación vigente a la fecha de la firma del presente Convenio.

Segunda.—Aplicación económica gradual (a razón de un nivel retributivo por año) para aquellos trabajadores cuya adaptación a la nueva clasificación profesional pueda suponer más de un nivel retributivo de reducción respecto al nivel que hubiera resultado como consecuencia de la aplicación directa de la tabla de transposición de las anteriores categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación.

Tercera.—Se establece el nivel 5 (grupo profesional II) como nivel mínimo para aquellos trabajadores cuya categoría laboral actual sea igual o superior a Oficial de primera. Los puestos de trabajo tendrán en la nueva clasificación la asignación de nivel que resulte de la valoración de los mismos.

La empresa, cuando la organización del trabajo lo permita, tenderá a ubicar a dichos trabajadores en puestos de trabajo del nivel mínimo antes indicado, proporcionando la formación necesaria para ello.

Disposición transitoria tercera. *Participación en primas para el personal ingresado antes de la fecha de la firma del Convenio.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio, la participación en primas para el ejercicio 1997 se regula por las siguientes normas:

1. Se acuerda establecer en 3,6 el número de pagas de participación en primas a abonar para el ejercicio de 1997.
2. Al personal en plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio, y como respeto a los derechos derivados del artículo 18 del precedente Convenio de 1992, se le acreditará como complemento sustitutorio, de carácter personal, la cantidad derivada de la siguiente operación:

Personal ingresado antes de 1 de enero de 1997.

a) Se establecerá para cada trabajador la cantidad bruta devengada en 1996, en cómputo anual, por los conceptos complemento sustitutorio de participación en primas (6,812 pagas) y bolsa de vacaciones del artículo 18 del precedente Convenio de 1992.

b) A dicha cantidad se adicionará la resultante de multiplicar por 3,6 la diferencia entre los importes mensuales de 1 de enero de 1997 (primera fase) y 31 de diciembre de 1996 de los conceptos salario base y asimilación económica, si la hubiere.

c) De la cantidad así obtenida se deducirá el importe equivalente a las 3,6 pagas, que se indica en el apartado 1 de esta disposición transitoria, resultando la diferencia que se acreditará individualmente a cada trabajador bajo el concepto «Complemento sustitutorio del artículo 18 del Convenio de 1992».

Para el personal ingresado desde el 1 de enero de 1997 hasta la fecha de la firma del Convenio se procederá de igual forma que para el personal anterior a 1 de enero de 1997, calculando la cantidad teórica en cómputo anual que hubieran percibido en el ejercicio 1996 por el concepto regulado en el artículo 18 del Convenio de 1992, ajustándose, a efectos de los cálculos a que se refiere el punto anterior, a la parte proporcional según el tiempo trabajado en 1997.

3. Este «Complemento sustitutorio del artículo 18 del Convenio de 1992» se abonará distribuido en las doce mensualidades ordinarias del año. Para el futuro se negociará su tratamiento.

Disposición transitoria cuarta. *Revisión salarial 1995.*

1. Se detallan a continuación los conceptos cuyos valores se revisan con efecto de 1 de enero de 1995:

Salario base: Regirán los valores que figuran en la tabla 1995 (anexo I).
Asimilación económica, plus de especialización e idiomas y plus de residencia: Se aplicarán para su cálculo los nuevos valores que figuran para el salario base en la tabla (anexo I).

Plus de inspección: Queda establecido en 193.212 pesetas y 96.614 pesetas, respectivamente, para cada una de las modalidades reguladas. Ambas cantidades se expresan en pesetas brutas anuales.

Quebranto de moneda: Queda establecido en 19.421 pesetas brutas anuales.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia: Queda establecido en 179 pesetas brutas por jornada trabajada.

Complemento personal Convenio 1995: Se establece para el personal en plantilla a 31 de diciembre de 1994 un complemento «ad personam», consistente en el 1,5 por 100 sobre el sueldo mensual de tabla para 1995 que figura en el anexo I. Este complemento se abonará en las doce mensualidades ordinarias y las tres pagas extraordinarias de junio, octubre y Navidad.

2. Gratificación extraordinaria de abril (artículo 16 Convenio de Empresa 1992): El valor correspondiente a este concepto no se incrementa en lo sucesivo, se mantiene para los ejercicios 1995 y siguientes su importe en el valor en cómputo anual acreditado a 31 de diciembre de 1994. En la segunda fase de 1997 se produce su extinción y sustitución por otro concepto, según lo regulado en el artículo 36 del presente Convenio.

Disposición transitoria quinta. *Revisión salarial 1996.*

1. Se detallan a continuación los conceptos cuyos valores se revisan con efecto 1 de enero de 1996:

Salario base: Regirán los valores que figuran en la tabla 1996 (anexo II).
Asimilación económica, plus de especialización e idiomas y plus de residencia: Se incrementa el 2,5 por 100.

Plus de inspección: Queda establecido en 198.045 pesetas y 99.030 pesetas, respectivamente, para cada una de las modalidades reguladas. Ambas cantidades se expresan en pesetas brutas anuales.

Quebranto de moneda: Se incrementa el 2,5 por 100.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia: Queda establecido en 184 pesetas brutas por jornada trabajada.

Complemento personal Convenio 1995: Se incrementa el 2,5 por 100.

Disposición transitoria sexta. *Revisión salarial 1997 (primera fase).*

1. Se detallan a continuación los conceptos cuyos valores se revisan con efecto 1 de enero de 1997:

Salario base: Regirán los valores que figuran en la tabla 1997, primera fase (anexo III).

Asimilación económica, plus de especialización e idiomas y plus de residencia: Se incrementa el 2 por 100.

Plus de inspección: Queda establecido en 202.006 pesetas y 101.010 pesetas, respectivamente, para cada una de las modalidades reguladas. Ambas cantidades se expresan en pesetas brutas anuales.

Quebranto de moneda: Se incrementa el 2 por 100.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia: El importe a 31 de diciembre de 1996, en cómputo anual, se incrementa el 2 por 100.

Complemento personal Convenio 1995: Se incrementa el 2 por 100.

Disposición transitoria séptima. *Regularización salarial años 1995, 1996, 1997.*

1. Para la aplicación de la nueva estructura salarial se procederá como sigue:

a) Determinación de las cantidades a percibir para cada trabajador con arreglo al presente Convenio.

b) Determinación de las cantidades ya percibidas en dichos años, incluidos los incrementos a cuenta del presente Convenio.

c) Abono de la diferencia a que hubiese lugar, en un solo pago y dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Convenio.

Disposición adicional primera.

Finalizado el presente Convenio el 31 de diciembre de 1997 y comprometiéndose las partes a concluir un Convenio de Grupo con efecto 1 de enero de 1998, se acepta que los capítulos y artículos del presente Convenio que se indican a continuación, no sufrirán modificación conceptual en el referido Convenio de Grupo, debiéndose negociar únicamente los restantes capítulos/artículos.

Capítulos/artículos: Capítulo II, artículos 10, 11, 12, 13; capítulo IV, artículos 16, 17, 18, 19; capítulo V; capítulo VI; capítulo VII; capítulo VIII; capítulo IX; capítulo X; capítulo XI.

Asimismo, se acuerda que la regulación contenida en los artículos 14 y 15 se mantendrá para el personal que actualmente conforma la plantilla.

El nuevo Convenio de empresa o grupo de empresas citado en el párrafo primero de la presente disposición adicional, será de aplicación para todo el personal que actualmente conforma la plantilla de «Zurich Compañía de Seguros», «Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida» y «Zurich International (España), Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Disposición adicional segunda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias primera y segunda del presente Convenio, de producirse variaciones sustanciales en la composición de las plantillas de las empresas del grupo, se procederá a los necesarios ajustes en la clasificación profesional del personal, con arreglo a lo dispuesto legalmente y a lo pactado en el presente Convenio.

ANEXO I

Categorías	Sueldo 1995	
	Mensual — Pesetas	Cómputo anual (× 15) — Pesetas
Jefes superiores (Doctor S. Médicos y Doctor Médico)	176.112	2.641.680
Jefes de Sección	132.508	1.987.620
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe F.P.)	121.547	1.823.205
Titulados con antigüedad superior a un año.	143.587	2.153.805
Titulados con antigüedad inferior a un año.	130.822	1.962.330
Oficial de primera (Terapeuta ocupacional, Profesor Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, servicios cocina, comedor y cafetería)	112.175	1.682.625
Oficial de segunda	93.233	1.398.495
Auxiliares	77.660	1.164.900
Conserje (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)	94.228	1.413.420
Cobradores	85.255	1.278.825
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	77.660	1.164.900
Sanitarios de grado medio (Asistentes Sociales, Maestros de Enseñanza General)	116.013	1.740.195
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de F.P., Monitor ocupacional)	88.743	1.331.145
Limpiadoras	77.660	1.164.900
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de grado medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	77.660	1.164.900
Porteros de edificios y Ascensoristas	77.660	1.164.900
Técnico de Sistemas	144.789	2.171.835
Analista	134.258	2.013.870
Analista-Programador	123.728	1.855.920
Programador de primera	120.043	1.800.645
Programador de segunda	102.671	1.540.065
Operador de Consola	115.041	1.725.615
Operador de Periféricos	93.453	1.401.795
Perforista-Grabador-Verificador de primera ..	112.407	1.686.105
Perforista-Grabador-Verificador de segunda ..	93.453	1.401.795
Preparador	102.671	1.540.065

ANEXO II

Tabla salarial de sueldos bases para 1996

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Jefes superiores (Doctor S. Médicos y Doctor Médico)	184.037	2.760.555
Jefes de Sección	138.471	2.077.065
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe de F.P.)	127.017	1.905.255
Titulados con antigüedad superior a un año.	150.048	2.250.720
Titulados con antigüedad inferior a un año.	136.709	2.050.635
Oficiales de primera (Profesor Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe Servicios de mantenimiento, comedor y cafetería)	117.223	1.758.345
Oficial de segunda	97.428	1.461.420
Auxiliares	81.155	1.217.325
Conserjes (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)	98.468	1.477.020
Cobradores	89.091	1.336.365
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	81.155	1.217.325
Sanitarios de grado medio (Asistentes Sociales, Maestros de Enseñanza General)	121.234	1.818.510

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de F.P. Monitor ocupacional)	92.736	1.391.040
Limpiadoras	81.155	1.217.325
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	81.155	1.217.325
Porteros de edificios y Ascensoristas	81.155	1.217.325
Técnico de Sistemas	151.305	2.269.575
Analista	140.300	2.104.500
Analista-Programador	129.296	1.939.440
Programador de primera	125.445	1.881.675
Programador de segunda	107.291	1.609.365
Operador de Consola	120.218	1.803.270
Operador de Periféricos	97.658	1.464.870
Perforista-Grabador-Verificador de primera ..	117.465	1.761.975
Perforista-Grabador-Verificador de segunda ..	97.658	1.464.870
Preparador	107.291	1.609.395

ANEXO III

Tabla salarial de sueldos bases para 1997 (primera fase)

Categorías	Sueldo mensual — Pesetas	Cómputo anual — Pesetas
Jefes Superiores (Doctor S. Médicos y Doctor Médico)	191.399	2.870.985
Jefes de Sección	144.010	2.160.150
Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe de F.P.)	132.097	1.981.455
Titulados con antigüedad superior a un año.	156.050	2.340.750
Titulados con antigüedad inferior a un año.	142.177	2.132.655
Oficiales de primera (Profesor Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe Servicios de mantenimiento, comedor y cafetería)	121.912	1.828.680
Oficial de segunda	101.326	1.519.890
Auxiliares	84.401	1.266.015
Conserjes (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)	102.407	1.536.105
Cobradores	92.655	1.389.825
Ordenanzas (Vigilante y Guarda Jurado)	84.401	1.266.015
Sanitarios de grado medio (Asistentes Sociales, Maestros de Enseñanza General)	126.083	1.891.245
Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de F.P., Monitor ocupacional)	96.446	1.446.690
Limpiadoras	84.401	1.266.015
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de grado medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física)	84.401	1.266.015
Porteros de edificios y Ascensoristas	84.401	1.266.015
Técnico de Sistemas	157.357	2.360.355
Analista	145.912	2.188.680
Analista-Programador	134.468	2.017.020
Programador de primera	130.463	1.956.945
Programador de segunda	111.583	1.673.745
Operador de Consola	125.027	1.875.405
Operador de Periféricos	101.565	1.523.475
Perforista-Grabador-Verificador de primera ..	122.164	1.832.460
Perforista-Grabador-Verificador de segunda ..	101.565	1.523.475
Preparador	111.583	1.673.745

ANEXO IV

Nueva tabla salarial de sueldos bases por nivel retributivo para 1997 (segunda fase 1997)

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Grupo I	Nivel 1	240.000	3.600.000
	Nivel 2	203.000	3.045.000
	Nivel 3	173.000	2.595.000
Grupo II	Nivel 4	148.000	2.220.000
	Nivel 5	129.000	1.935.000
	Nivel 6	112.000	1.680.000
Grupo III	Nivel 7	98.000	1.470.000
	Nivel 8	86.000	1.290.000
Grupo IV	Nivel 9	76.000	1.140.000
	Nivel 10	68.000	1.020.000

Nivel	1997 — Pesetas
6	8.500
7	7.000
8	6.000

11275 RESOLUCIÓN de 21 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de fecha 2 de abril de 1998 en la que se contiene el acuerdo de adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para el sector de la Exhibición Cinematográfica.

Visto el contenido del Acta de fecha 2 de abril de 1998 en la que se contiene el acuerdo de adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para el sector de la Exhibición Cinematográfica, acuerdo alcanzado de una parte por la Federación de Entidades de Empresarios de Cine de España, en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con 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 de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 21 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PARA EL SECTOR DE LA EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

En Madrid a 2 de abril de 1998.

Representación empresarial: Don Ramón Gómez Carazo.

Por CC.OO.: Doña Felisa Puertas.

Por U.G.T.: Don Cecilio J. Urgoiti González.

Se reúnen las personas anteriormente indicadas, en calidad todos ellos de miembros de la Comisión Negociadora del primer Acuerdo Marco Nacional para el sector de la Exhibición Cinematográfica, actuando el primero en representación de la Federación de Entidades de Empresarios de Cine de España y los segundos en representación de los sindicatos que se hacen constar, ambos con el carácter de más representativos a nivel estatal, manifiestan:

Que el pasado día 27 de marzo se suscribió Acuerdo provisional de creación de la Comisión Mixta Sectorial de Exhibición Cinematográfica que no ha sido ratificado por la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco Nacional del sector en su reunión del día de hoy.

Que los firmantes, a la vista de lo anterior y en la representación que ostentan, el primero como Asociación Empresarial mayoritaria del sector, y los dos segundos como sindicatos más representativos a nivel nacional, que en su día suscribieron el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdan su adhesión al mismo, así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial para el sector de Exhibición Cinematográfica, de conformidad con lo establecido en el citado Acuerdo, compuesta por cuatro miembros, en representación de las empresas, y cuatro más, en representación de los sindicatos, con las finalidades y competencias que se determinarán en su reglamento de funcionamiento.

ANEXO V

Tabla complementos por experiencia

Tabla 1997

Grupos	Niveles	Importe anual — 1997
Grupo II	Nivel 4	37.500
	Nivel 5	28.500
	Nivel 6	25.500
Grupo III	Nivel 7	21.000
	Nivel 8	18.000

ANEXO VI

Tabla plus inspección

Años	Plaza — Pesetas	Provincias — Pesetas
1995	96.614	193.212
1996	99.030	198.045
1997	101.010	202.006

ANEXO VII

Tabla complemento puesto de trabajo

Importes mensuales

Nivel	1997 — Pesetas
4	12.500
5	9.500