

COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

Categorías Profesionales

De Primer Oficial a Capitán	2.062
De Primer Oficial a Jefe de Máquinas ...	1.325
De Segundo Oficial a Primer Oficial	1.017
De Tercer Oficial a Segundo Oficial	460
De Electricista Naval a Mecánico Naval...	23
De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero	292
De Cocinero a Mayordomo	62
De Engrasador a Cocinero	212
De Foponero a Engrasador	239
De Palero a Segonero	77
De Nozo a Mazonero	55

ANEXO Nº 2

Cantidad diferencial diaria

ANEXO Nº 3

COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO DE PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

Pesetas mensuales

Jefe Inspección	54.860
Inspectores	41.479

Enrolados como:

	Capitán	Jefe de Máquinas
En Buques de más de 10.000 T.R.B.	54.860	48.737
En Buques de 3.001 a 10.000 T.R.B.	41.479	37.330
En Buques de 1.501 a 3.000 T.R.B.	24.087	20.738
En Buques de hasta 1.500 T.R.B.	30.738	16.893

ANEXO Nº 4

COMPLEMENTO POR VIAJES A LAS ZONAS 2ª, 3ª Y 4ª Y BUQUES EN OPERACIONES DE "TESTING"

Pesetas/Día

Categorías Profesionales	Zona 2ª	Zona 3ª	Zona 4ª	Testing
Capitán	1.012	1.208	1.448	1.109
Jefe Máquinas	845	1.023	1.228	936
Primer Oficial	676	783	940	729
Segundo Oficial	591	692	831	642
Tercer Oficial	507	605	723	587
Titulados y Maestranza	381	452	542	414
Subalternos	286	360	433	329

8794

RESOLUCION de 21 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.813 el zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar al zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, números 13 y 15, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos modelos, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. homol. 1.813 — 21 de enero de 1985 — Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 21 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

8795

RESOLUCION de 17 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Generali «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de empresa de ámbito interprovincial para el Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», presentado en esta Dirección General el día 15 de abril de 1985 y que fue suscrito el 12 de marzo del año en curso por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 17 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR GENERALI, ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO Y COVADONGA Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO Y COVADONGA, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de Mayo de 1.970 y 1.3c y 2.1a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.985 y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, del que se enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN

Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por Disposición Legal, Convenio u Ordenanza, pudieran establecerse.

CAPITULO II - JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada diaria de Trabajo será de 7'30 a 15 horas, y de lunes a viernes. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de Diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de Diciembre será de 7'30 a 12 horas.

Diariamente se establece un periodo de 20 minutos para desayunar en los locales que la Empresa habilite al efecto.

Los trabajadores de los servicios externos, tales como inspectores de Producción, Sinistros, Administración, etc., no estarán sujetos a horarios fijos, ya que deberán acordar el desempeño de su cometido a las exigencias propias de sus funciones.

En lo que se refiere a los porteros afectados por este Convenio se ajustarán conforme correspondiera en cuanto a su número, a los turnos siguientes:

- de 07 a 15 horas
- de 15 a 23 horas
- de 23 a 07 horas

Dentro de este horario su jornada será también de 7 horas y media.

Todo empleado que se vea imposibilitado, por cualquier motivo, de acudir a su trabajo a la hora de entrada fijada, deberá comunicarlo por sí o por medio de familiar, el mismo día de la falta, a la Sección de Personal.

En cada Sede, en la reunión ordinaria siguiente a la publicación del calendario laboral oficial, los representantes de los trabajadores y de la Empresa podrán acordar modificaciones al mismo. En caso de que no exista acuerdo, se aplicará el calendario oficial. Una vez establecido el calendario anual, se considerará inalterable.

Artículo 6º.- VACACIONES.-

El personal presente en 1º de Enero de cada año tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones que se podrán disfrutar en cualquier época del año y sin limitación de períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para posibilitar una adecuada organización del trabajo, los empleados deberán solicitar en los 10 días anteriores a cada uno de los bloques Enero-Mayo, Junio-Setiembre, Octubre-Diciembre, las vacaciones que quieran disfrutar dentro de cada uno de dichos bloques.

La Empresa responderá dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la solicitud.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores podrán solicitar la variación (modificación de fechas e inclusión o exclusión de días), de las fechas del disfrute de sus vacaciones atendiendo a los intereses del resto de los trabajadores y respetando, en todo caso, las necesidades del servicio del Departamento en cuestión.

Artículo 7º.- LICENCIAS Y EXCEDECIAS

LICENCIAS: La Empresa concederá las licencias que se soliciten con arreglo a las condiciones y duración siguientes:

- Por matrimonio del empleado: 15 días naturales.
- Por nacimiento de hijos del empleado: 3 días naturales, que se ampliarán en uno más, en el caso de que ninguno de los tres naturales sea día hábil.
- Por enfermedad grave u operación quirúrgica de las personas emparentadas en el apartado c) del artículo 41 de la Ordenanza: 4 días naturales.
- Para los familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan con o dependan del empleado: 1 día natural.
- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes consanguíneos o afines, en primer grado: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de otros ascendientes y descendientes y colaterales hasta 2º grado, consanguíneos o afines: 3 días naturales, ampliables a 5 por razón de distancia.
- Por fallecimiento de colaterales de 3º grado: 1 día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y está a su cargo.
- Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador.

Las causas de la licencia deberán ser justificadas documentalmente ante la Jefatura de Personal, con la antelación suficiente en los casos que ello sea posible. En todo caso, la referida justificación, con arreglo al criterio de cada supuesto por el Jefe de Personal, será exigible al término de la licencia.

La licencia concedida por razón de matrimonio sólo será acumulable a un período reglamentario de vacaciones correspondiente como máximo al 50 % del total.

Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de 6 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.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

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

Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión incapacitante de algún familiar en primer grado que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la dirección, a través de la Jefatura de Personal. En la resolución de concesión de la licencia, en su caso, se determinará si es con abono o pérdida de retribución, duración y demás condiciones.

EXCEDECIAS: Además de lo que establezca la legislación en cada momento, los empleados con 5 años de antigüedad cumplidos en la Empresa, podrán solicitar y obtener excedencias por períodos no inferiores a seis meses ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el empleado la solicita por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO III.- REMUNERACIONES

Artículo 8º.- REMUNERACIONES

A) Tabla salarial Convenio:

Será la acordada en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización de 1.985:

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Jefes Superiores.....	97.090	1.456.350
Jefes de Sección.....	73.052	1.095.780
Jefes de Negociado.....	67.009	1.005.135
Titulados con antigüedad superior a un año.....	79.159	1.187.385
Titulados con antigüedad inferior a un año.....	72.122	1.081.830
Oficiales de primera.....	61.843	927.645
Oficiales de segunda.....	51.399	770.985
Auxiliares.....	42.813	642.195
Aspirantes.....	29.782	446.730
Conserjes.....	51.947	779.205
Cobradores.....	47.000	705.000
Ordenanzas.....	42.813	642.195
Sanitarios de Grado Medio.....	63.958	959.370
Oficiales de Oficio y Conductores.....	48.924	733.860
Limpiaoras.....	42.813	642.195
Ayudantes de Oficio, Auxiliares de Sanitarios de Grado Medio, Mozos y Peones.....	42.813	642.195
Porteros de edificios y Ascensoristas.....	42.813	642.195
Técnico de Sistemas.....	79.821	1.197.315
Analista.....	74.016	1.110.240
Analista-Programador.....	68.210	1.023.150
Programador de 1ª.....	66.178	992.670
Operador de Consola.....	63.422	951.330
Perforista-Grabador Verificador de 1ª.....	61.970	929.550
Preparador y Programador de 2ª.....	56.601	849.015
Operador de Periféricos y Perforista Grabador Verificador 2ª.....	51.522	772.830

B) Plus Convenio:

Será de 3.842 pesetas por empleado en cada una de las doce mensualidades ordinarias y de los pagos extraordinarios de Julio, Octubre y Diciembre.

El cómputo salarial anual comprende 15 pagas, correspondientes a los doce meses naturales y a las extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre. Estas se percibirán con arreglo al último sueldo devengado. El derecho a cada una de ellas se genera anualmente y, por lo tanto, el personal que ingrese o cese en las Compañías en el transcurso del año natural, las cobrará en proporción al tiempo de servicio prestado.

Artículo 9º.- ANTIGÜEDAD

Los empleados afectados por el Convenio disfrutarán del aumento por antigüedad y permanencia en la Empresa en la forma y condiciones que determine el artículo 32 de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970.

Artículo 10º.- PARTICIPACION EN PRIMAS

La participación sobre las primas recaudadas se regirá íntegramente por las normas previstas al efecto en el artículo 36 de la Ordenanza Laboral, salvo en el porcentaje a repartir que se unifica al 1 % para todos los Ramos.

Artículo 11º.- MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA DE MAYO

Con independencia de las establecidas por la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970, la Empresa abonará otra mensualidad al personal presente en 1 de Enero y, para su percepción, el tanto en partes proporcionales en los casos de posterior ingreso, como de posibles externos en los de cese antes de finalizar el año; se seguirá el procedimiento establecido por el art. 33 de la citada Ordenanza para la paga extraordinaria de Octubre. Dicha mensualidad se abonará en el mes de Mayo.

No obstante, esta mensualidad podrá absorber hasta su propia cuantía cualquier otra que en exceso de las ya establecidas por la Ordenanza de 14 de Mayo de 1.970 oblige a la Empresa por cualquier disposición laboral de obligatorio cumplimiento y por cualquier concepto: participación en primas o beneficios, vida cara, etc.

Artículo 12º.- OTROS PLUSSES DE CONVENIO

Se establecen los siguientes Pluses :

1. Plus Funcional de Inspección : El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.985.
2. Plus de Especialización : El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.985.
3. Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo :

Plus diario : El criterio de aplicación y la cuantía de este Plus será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.985, pero sin exclusión de ninguna de las categorías sometidas a control de asistencia y puntualidad.

Plus mensual : Además, se establece un premio de 1.070 pesetas para todo aquel empleado que a lo largo del mes no rebasa una tolerancia acumulada de 15 minutos. No obstante, bastará que, por encima de dicha tolerancia se produzca un retraso en la hora oficial de entrada o la interrupción de su presencia en el puesto de trabajo, por cualquier causa, (salvo las excepciones en el Convenio Interprovincial), para la pérdida de dicho premio.

Ambos premios son incompatibles con el Plus Funcional de Inspección.

Artículo 13º.- QUEBRANTO DE MONEDA

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores con categoría laboral reconocida como tal, y los cajeros con función plena en este cometido percibirán la cantidad de 12.010 pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Artículo 14º.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

La cuantía de las dietas y de los gastos de locomoción para el personal Inspector será la que se determine en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.985.

La Empresa podrá encomendar al personal no inspector, y siempre de común acuerdo con el empleado, el desempeño de determinadas gestiones fuera de su lugar de residencia, acordando con el trabajador o trabajadores afectados la forma de desplazamiento y la cuantía de los gastos que éste ocasione.

CAPÍTULO IV.- MEJORAS SOCIALES Y OTRAS CONDICIONESArtículo 15º.- BECAS

1. La Empresa establece becas para los empleados que cursen los siguientes estudios :

Para estudios de E.G.B., B.U.P., o para aquellos estudios en los que se requiera tener aprobada la E.G.B. o el B.U.P.

La cuantía de estas becas será de 19.559 pesetas anuales.

2. Los hijos de los empleados podrán obtener becas, con las siguientes condiciones y cuantías :

a) Para los comprendidos entre 3 meses y 18 años, cumplidos dentro del año de solicitud de la beca y siempre que la ayuda que se solicita sea para cursar los estudios descritos en el apartado anterior, así como para la asistencia a Guarderías y Jardines de Infancia, 13.038 pesetas.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuidos física o mentalmente (en función de lo que determine la legislación vigente en cada momento), 26.076 pesetas anuales.

3. La concesión de becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la Empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a las 13.038 pesetas por hijo o 19.559 pesetas por empleado, se complementará tal ayuda hasta alcanzar las cifras señaladas.

4. Las becas se abonarán en las nóminas ordinarias en Septiembre u Octubre, siendo, por tanto, indispensable para su concesión que se presenten las solicitudes antes del día 31 de Agosto ó 30 de Septiembre, respectivamente. Excepcionalmente, se aceptarán solicitudes fuera de estas fechas cuando se trate de estudios cuyo periodo de matriculación sea distinto al habitual.

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

Artículo 16º.- PREMIOS DE PERMANENCIA

Al cumplir los empleados 25 años de servicio en la Empresa, recibirán un premio de 65.194 pesetas. Al cumplir los 40 años de servicio, el premio será de 105.940 pesetas. En ambos casos, se entenderá que los años de servicio han de ser ininterrumpidos.

Artículo 17º.- SEGURO DE VIDA

Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anticipadamente y hasta que cumplan la edad de 65 años, 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 casos de invalidez total y permanente, por 1.629.851 pesetas de capital para todas las categorías.

La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes :

- a) Por un capital asegurado del 30 %, como caso general.
- b) Por el 100 % del capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos, se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 % del sueldo de un Oficial 1º, según tabla del presente Convenio y nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aún siendo mayores, estén enfermos, física o mentalmente 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 18º.- FONDO PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y BIBLIOTECA

El Grupo aportará anualmente para este Fondo 651.940 pesetas que se repartirán entre todos los Centros de Trabajo con plantilla superior a 10 empleados (en fecha 1 de Enero), proporcionalmente al número de empleados en esa fecha.

De la distribución de este Fondo serán responsables los representantes del personal en cada ciudad, previa autorización de la retirada de los fondos por la Dirección.

En el supuesto de que al final del año no hubiera sido utilizado en su totalidad, se acumulará la cantidad sobrante a la que corresponda al año siguiente.

Asimismo, se destinarán 71.486 pesetas anuales en cada una de las Sedes de Madrid y Barcelona, para la creación de una Biblioteca Técnica. Los trabajadores tendrán la facultad de sugerir títulos para esta Biblioteca.

Artículo 19º.- DESCUENTOS EN SEGUROS

Los seguros contratados sobre bienes a nombre del personal y sobre su misma persona, gozarán de una bonificación especial de un 10 % sobre la prima neta en todos los Ramos, con excepción de Vida.

Los empleados podrán optar entre el abono del seguro del Automóvil que figure a su nombre en las seis pagas siguientes al vencimiento del recibo, u obtener el anterior descuento.

En el Ramo de Vida, siempre que el contratante y el asegurado sea el propio empleado, se devengará una comisión de primer año del 100 % de la prima computada.

Artículo 20º.- ANTICIPOS

Los empleados de la Empresa podrán solicitar los siguientes anticipos sobre sus sueldos :

a) Anticipos por un máximo de 6 mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente. Estos anticipos serán regulados conforme a lo que sobre los mismos se establece en la Ordenanza Laboral.

b) Anticipos hasta 400.000 pesetas para hacer frente a la adquisición de vivienda-casa-habitación para los propios empleados.

Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima del 10 % del sueldo de tablas de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

c) Anticipos hasta 80.000 pesetas para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados. Estos anticipos serán amortizados mediante una cuota mínima del 10 % del sueldo de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

d) Anticipos de hasta 4 mensualidades como máximo, de su sueldo de tablas por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio. Estos anticipos serán regulados conforme a lo que sobre los mismos se establece en el Convenio del Sector.

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

1º) No podrán solicitarse anticipos siempre que se tenga otro pendiente de cancelación. Quedan exceptuados de esta norma los anticipos del epígrafe a) por razón de accidente o enfermedad; pero si ya existiere ésta pendiente de cancelación, no se podrán solicitar los del epígrafe b) , c) y d).

2º) La Dirección y el Comité examinarán conjuntamente si está plenamente justificada la necesidad de las peticiones formuladas.

3º) En todos los casos, la Empresa se reservará el derecho de pedir los comprobantes que procedan así como establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

Para los anticipos del apartado b) existe un Fondo de 14.551.378 pesetas y para los del c) 3.142.133 pesetas, para todo el Grupo. Estos Fondos se revalorizarán anualmente el 1º de Enero, según el incremento del índice del Coste de Vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de Agosto con respecto a Agosto del año anterior. Estos fondos se concederán proporcionalmente al número de trabajadores de cada Empresa del Grupo.

Artículo 21º.- JUBILACIONES

El criterio por el que se registrarán las jubilaciones, así como la cuantía de las compensaciones económicas que deba otorgar la Empresa, serán los dispuestos en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en el año 1.985.

Además, en el mes de Enero de cada año, la Empresa revalorizará en un 3 % las pensiones que esté pagando en la citada fecha a su personal jubilado.

Artículo 22º.- ABONO ESPECIAL CON MOTIVO DE LA PATRONA DEL SEGURO

El criterio y cuantía de este abono será el que determine el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en 1.985.

Artículo 23º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, ACCIDENTES DE TRABAJO E INVALIDEZ.

El plazo contemplado en el Art. 42-2º de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad Laboral Transitoria y, en todo caso, hasta los 18 meses de baja. A partir de ese momento, la Empresa asume a su cargo la diferencia que existe entre el 90% de los haberes que percibía el funcionario en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del régimen general de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dura la invalidez provisional y por un plazo máximo de 6 años, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 %.

Para los funcionarios que debido a su categoría se hallen excluidos de las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad Laboral Transitoria, el citado 90 % correrá totalmente a cargo de la Empresa, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 24º.- UNIFORMES

Para el personal expresamente citado en el artículo 6º de la Ordenanza Laboral del Sector, además de las prendas en él establecidas, la Empresa facilitará, cada dos temporadas, prendas de verano (sustitutivas del uniforme de invierno).

Artículo 25º.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece como duración del periodo de prueba:

- 6 meses para los Jefes, Personal Titulado y Técnicos.
- 3 meses para el Personal Administrativo, Inspectores, de Informática y Profesiones y Oficios Varios.
- 15 días para Subalternos y Aspirantes.

Artículo 26º.- ASCENSOS ECONÓMICOS

La Empresa establece unos ascensos a efectos económicos, por lo que todo empleado que permanezca 9 años en la misma categoría laboral pasará a percibir el sueldo de tablas intermedio entre la categoría que ostenta y la inmediata superior.

En el caso de que se permanezca nueve años en una Sub-Jefatura, se pasará a percibir el sueldo tablas de la Jefatura inmediata superior. Cada 9 años sucesivos sin haber ascendido de categoría laboral, originarán un nuevo ascenso económico en base a este sistema.

En el caso de que un trabajador se encuentre equiparado económicamente a una categoría superior y se le reconozca la categoría laboral efectiva, se respetará la antigüedad obtenida en la equiparación.

Los Auxiliares y Oficiales de Segunda y Perforistas, Grabadores y Verificadores de 2ª con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 % de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior. El transcurso del tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría Laboral de Auxiliar u Oficial Segunda.

Para el personal de los grupos V, VI y VII de la Ordenanza Laboral, cuando sus ascensos económicos hayan alcanzado el nivel máximo de su grupo, y transcurridos 9 años desde que esto suceda, se les equipará a efectos de proseguir con los ascensos salariales, con la escala salarial del grupo administrativo de la categoría superior a aquella que resultare de mayor similitud económica con la que tenían antes del ascenso.

El personal de Informática disfrutará de estos ascensos económicos, siguiendo la escala de sueldos de tablas que existe específicamente para este personal en el artículo 8º del presente Convenio.

Los años transcurridos en categorías Administrativas sin haber producido ascenso económico serán computables para la maduración por antigüedad en las nuevas categorías de Personal Informático.

Las categorías a las que se refiere este artículo son las recogidas en la tabla salarial del artículo 8º del presente Convenio.

Estos ascensos económicos no modifican la categoría Laboral de los empleados.

Artículo 27º.- ASCENSOS A LAS CATEGORÍAS DE OFICIALES DE 2ª Y OFICIALES DE 1ª.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo en los casos anteriores, los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral. Estos exámenes se convocarán cuando se acumulen tres vacantes de la misma categoría.

Queda sin efecto cualquier beneficio de prelación, bonificación o ventaja por antigüedad para estos ascensos.

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

Representante de la Empresa, que ostentará la Presidencia.

Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales de igual o superior categoría a las plazas convocadas, designados por el Comité de Empresa.

Los miembros de estos Tribunales calificarán con notas de 0 a 10 puntos, precisándose un mínimo de 5 puntos de media para aprobar el ejercicio.

Artículo 28º.- INGRESO EN LA CATEGORÍA DE TITULADO

Para el ingreso en una de las categorías que integran el Grupo "Personal Titulado", se dará preferencia a los trabajadores que hayan alcanzado los títulos propios de dicho personal.

Artículo 29º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Como ampliación a lo previsto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, todos los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que contemple en particular el campo oftalmológico dado el tipo de trabajo desarrollado en nuestra actividad.

Los empleados podrán someterse, a petición del interesado en los supuestos de revisiones individuales o del Comité de Empresa en los de revisiones colectivas, a aquellas revisiones de carácter especial que, a juicio del Servicio Médico de Empresa sean necesarias.

La Empresa prestará la máxima atención para el mantenimiento de condiciones idóneas de luminosidad e insonorización en los ambientes de trabajo.

Artículo 30º.- FALTAS Y SANCIONES

Como complemento de lo especificado en la Ordenanza Laboral y en otras disposiciones legales vigentes, se establece la siguiente calificación de las faltas de puntualidad y el procedimiento general de imposición de faltas y sanciones, graves y muy graves.

1. Faltas de puntualidad: Se consideran retrasos los registros a la hora de entrada, una vez transcurridos los diez minutos de tolerancia establecidos al efecto.

Estos retrasos darán lugar a Faltas de puntualidad, siguiendo la escala siguiente:

- Uno y dos retrasos al mes: no se consideran falta.
- de tres a cinco: se consideran falta leve.
- de seis a nueve: se consideran falta grave.
- de diez en adelante: se consideran falta muy grave.

2. Tramitación

Para las faltas graves (excluidas las faltas graves de puntualidad) y las muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento en su tramitación:

Tan pronto se tenga conocimiento de la comisión de una posible falta, la dirección de la Empresa ordenará la incoación de correspondiente expediente, designando dentro de un plazo de 24 horas instructor del mismo y comunicando al inculcado y al Comité de Empresa dicha instrucción.

Dentro del plazo máximo de 10 días hábiles se dará traslado al inculcado del pliego de cargos que contra el mismo se formula, para que dentro del término de 5 días hábiles pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

Con esta documentación, la Empresa convocará una Reunión Extraordinaria con el Comité de Empresa, en la que éste podrá sugerir la tipificación o no de la posible falta y la sanción que corresponda.

Terminada la sustanciación del expediente, una vez practicadas las diligencias oportunas encaminadas al esclarecimiento del hecho, el instructor llevará dicho expediente a la Dirección de la Empresa acompañándolo del informe que al efecto redactará con la propuesta de resolución que estime pertinente, de acuerdo con los resultados de lo actuado, todo ello antes del transcurso del plazo de dos meses contando desde la fecha de incoación.

La Dirección de la Empresa, a la vista de los resultados de las diligencias y pruebas practicadas y teniendo en cuenta el informe y propuesta que haya elevado el instructor, acordará el sobreseimiento del expediente o, en su caso, impondrá al inculcado la sanción que corresponda, que pondrá en conocimiento del interesado y del Comité de Empresa.

Si el expediente no estuviera resuelto en el plazo de dos meses, desde la fecha de su iniciación, será sobreseído automáticamente, cualquiera que fuese su estado.

La Empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo del inculcado por el tiempo que dure la tramitación del expediente.

CAPÍTULO V - REPRESENTACION LABORAL Y SINDICAL**Artículo 31º.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA REPRESENTACION LABORAL**

Los derechos, funciones y garantías de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal se regirán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y, con carácter complementario, por las contempladas en este Capítulo.

Son representantes de los trabajadores a los efectos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal y Comités de Empresa, siendo competentes cada uno de ellos en su ámbito de representación.

El Comité Intercentros tendrá las funciones expresamente establecidas en el presente Convenio.

Artículo 32º.- DEFINICION Y ATRIBUCIONES GENERALES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal son los Representantes del Conjunto de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo de la Empresa. Representan a los trabajadores, actúan en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

Artículo 33º.- FUNCIONAMIENTO**1. REUNIONES DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL**

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de sus tareas de representación, si bien, para hacerlo dentro de las horas de trabajo, tendrán que supereditarse en todo caso a la limitación de horas disponibles por cada Representante, conforme a la Ley o Normas de este Convenio.

Los Comités o Juntas de Delegados podrán elegir de entre sus miembros un Secretario que organice la convocatoria, levante actas de las reuniones y vele por la realización de los acuerdos adoptados.

2. REUNIONES ORDINARIAS CON LA DIRECCION

Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre el Comité o Delegados y la Dirección de cada Centro de Trabajo, salvo que se considere innecesaria.

El Orden del Día de la misma se fijará previamente y el tiempo empleado en estas reuniones por los representantes de los Trabajadores no computará a efectos de reserva horaria.

3. REUNIONES EXTRAORDINARIAS CON LA DIRECCION

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

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

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

4. ACTAS

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

Artículo 34º.- GARANTIAS Y DERECHOS**1. RESERVA HORARIA**

Los miembros del Comité y los Delegados dispondrán de la reserva horaria mensual que esté establecida por la legislación vigente en cada momento.

Podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por persona y mes, en uno o varios miembros del Comité o Delegados, la reserva horaria que expresamente cedan otros miembros del Comité o Delegados del mismo Centro de Trabajo.

No computarán dentro de este reserva horaria, además de las horas previstas en los artículos 33 y 37, las dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones Deliberadoras del Convenio del Grupo Generali o del Interprovincial del Sector, cuando alguno de los miembros de las Comités forme parte de la Comisión Negociadora de dicho Convenio.

2. LOCAL

Cada Comité dispondrá de un local en las instalaciones de la Empresa, debidamente equipado, para su uso exclusivo, para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores con arreglo y sujeción a las normas legales vigentes.

3. TABLON DE ANUNCIOS

En cada Centro de Trabajo, los Comités y Delegados dispondrán de un Tablón de Anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse los avisos y comunicaciones necesarios.

4. INFORMACION

Los Comités tendrán acceso diariamente al Boletín Oficial del Estado y al de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren.

Asimismo, se les facilitarán las fotocopias que precisen, dentro de unos límites prudenciales. Se requerirá para ello, en cada caso, la autorización del Departamento de Personal.

5. COMUNICACIONES

Cuando el Comité de Empresa y Delegados de Personal necesiten informar a sus representados, podrán utilizar los siguientes métodos:

- 1) Por escrito, según lo establecido en el artículo 68 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará las fotocopias o copias a multicopista necesarias, dentro de un límite prudencial.
- 2) En Asambleas, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 35º.- ATRIBUCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa tendrán derecho a:

1. Recibir mensualmente de la Dirección, información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses.
2. Recibir trimestralmente y de forma amplia, información sobre la marcha económica de la Empresa, poniendo a disposición del Comité y Delegados, cuando estén aprobados, los Balances, Memorias y Cuentas de Resultados de cada ejercicio.
3. Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la Empresa que afecten al volumen de empleo.
4. Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.
5. Intervenir en el control y vigilancia de las medidas relativas a seguridad e higiene en el trabajo y en la administración de los fondos sociales.
6. Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales y fusiones y modificaciones del "statut" jurídico de las Compañías.
7. Recibir mensualmente información referente a horas extraordinarias en cuanto a su número, motivo y departamentos en que se realizan.
8. Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el Artículo 30 del presente Convenio.
9. Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la Empresa, hasta la categoría de Jefe Superior (inclusive). En dicho censo, que la Empresa entregará durante el mes siguiente a aquel en que se aplique efectivamente cada nuevo Convenio Colectivo, constará la categoría y antigüedad del productor en el servicio de la Empresa y en la categoría que ostente y los sueldos que disfrute, por conceptos.

Los Delegados de personal tendrán los derechos señalados en los puntos 3, 4, 5, 6, 7 y 8 de este artículo.

Artículo 36º.- ASAMBLEAS

Las Asambleas se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la Dirección de los Centros de Trabajo pueda negarse a facilitarlas en el Centro de Trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Artículo 37º.- COMITE INTERCENTROS

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos Centros de Trabajo podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo por doce miembros.

El Comité Intercentros tendrá representación y competencia sobre las materias que la Ley y este Convenio reconocen a los Comités de Empresa, referidas tan sólo a cuestiones generales que afecten al conjunto de los trabajadores vinculados por este Convenio, y sin que en ningún caso representen abusos de las facultades y funciones de cada Comité, o de los Delegados de Personal.

La información periódica suministrada a los Comités de Empresa por parte del poder del Comité Intercentros a través de los propios Comités de Empresa.

Este Comité Intercentros tendrá derecho a dos reuniones, llamadas "Ordinarias" en el periodo comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una Reunión Extraordinaria al año.

El Comité Intercentros tendrá anualmente una reunión Extraordinaria con la Dirección o sus representantes, cuando estén aprobados los Balances, Memorias y Cuentas de Resultados de las Compañías. En esta Reunión Extraordinaria la Dirección informará sobre la marcha económica del Sector y del Grupo.

En todas las reuniones anteriores, de una duración máxima de un día, los gastos que se originen irán a cargo de la Empresa y el tiempo utilizado (una jornada laboral por reunión), no computará a efectos de reserva horaria para actividades sindicales.

Para los Miembros del Comité Intercentros que no sean de Madrid o Barcelona, se tendrá la suficiente flexibilidad al computar el tiempo de ausencia de sus Centros respectivos, atendiendo a las mayores dificultades de transporte.

Artículo 30º.- SECCIONES SINDICALES

1. En las Sedes Centrales de Madrid y Barcelona se reconoce un Delegado de cada una de aquellas Secciones Sindicales que, mediante la certificación oportuna presentada a principios de cada año, acrediten una afiliación del 15 % de la plantilla de ese Centro de Trabajo.

Estos Delegados de Sección Sindical tendrán derecho a:

- Asistir a la mesa de negociación con voz y sin voto.
- Una reserva de 10 horas mensuales.

2. Recaudación de cuotas: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos legalmente establecidos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

3. Utilización de un tablón de anuncios en el que podrán fijar comunicaciones o información sindical, de uso exclusivo para estos fines.
4. Distribución de propaganda e información sindical, publicaciones, circulares, etc., siempre que no se vea perturbado el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Se mantiene, excepcionalmente, el Complemento Especial del Convenio Interprovincial de 1.977, consistente en el 28 % de la cantidad que correspondía a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia en 31 de Diciembre de 1.976. Este complemento Especial figurará separadamente en los recibos de salarios y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de 14 de Mayo de 1.970 o del presente Convenio, devengándose en las 12 pagas ordinarias y en las extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre.

SEGUNDA

Salvo los ascensos a efectos económicos procedentes del extinguido R.R.I. que subsistirán en igual situación de asimilados, las categorías que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio existan como "equiparación económica" se considerarán definitivas a todos los efectos.

TERCERA

Se declaran a extinguir las actuales categorías de Suboficiales. Los trabajadores que actualmente están clasificados como Suboficiales percibirán un sueldo tablas que será la media aritmética de los correspondientes a las categorías entre las que se encuentran.

CUARTA

Subjefaturas.- Se estará a lo dispuesto en el Convenio Interprovincial para 1.985.

QUINTA.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de Horas Extraordinarias, se establecen los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo o de pérdida de materias primas: Realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo de diez puntos previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegado de Personal, en su caso. De igual manera, las Empresas contemplarán, con audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la posibilidad de creación de puestos de trabajo en función de las jubilaciones que se produzcan y de las horas extraordinarias que se supriman.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización del 14 de Mayo de 1.970, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general.

SEGUNDA.

Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a colaborar con las Direcciones de las Empresas, a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

TERCERA.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio. Se compone de cuatro Vocales Titulares y cuatro Suplentes, designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora. Quedará constituida de la siguiente forma:

A) Por la Empresa:

Titulares: D. Alberto Mercurio

D. Jorge Margüende

Suplentes: D. Enrique Vernaquer

D. Eduardo Suárez

B) Por los Trabajadores:

Titulares: D. Ramón Palau

D. Julio Gómez

Suplentes: D. Fernando Pons

D. Juan Vinueza

Las decisiones se emitirán dentro del mes siguiente a aquél en que se reciba escrito, de cualquier interesado, sometiendo a la cuestión a la misma.

Los acuerdos de este Órgano requerirán, para su validez, la presencia de la Comisión completa y se tomarán por unanimidad.

CUARTA.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de prosperar una eventual impugnación del presente Convenio, este quedará sin vigor en su totalidad y las partes deberán negociar nuevo Convenio en un plazo de 30 días a contar desde el momento en que la resolución que acepte la impugnación sea firme.

QUINTA.- DEFINICIÓN DE LA CATEGORÍA DE ASPIRANTE

Es aspirante el empleado menor de dieciocho años que en proceso de formación realice como iniciación a su ulterior cometido profesional tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura del correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos o material, recados propios de la empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registros simples o cualesquiera otros que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

SEXTA.- PERSONAL DE INFORMÁTICA

En lo que respecta al personal de Informática sujeto al presente Convenio, se estará a lo establecido en el Anexo nº 3 del Convenio Interprovincial de Seguros.

SEPTIMA.- Expresamente se conviene, por ambas partes, que en el supuesto de que se modifique por disposición legal la edad de jubilación o la fórmula de cálculo de la base reguladora o en cualquier otra forma la actual cuantía resultante para las pensiones de la Seguridad Social, se efectuará la adaptación de lo regulado actualmente en esta materia en el presente Convenio Colectivo, al mismo o idéntico régimen que, a consecuencia de ello, se convenga con carácter general, y a nivel de todo el Estado, para las Empresas de Seguros y Capitalización. La adaptación a ese nuevo régimen complementario en materia de jubilación, se efectuará con la misma tramitación y en idénticas condiciones, fases y demás circunstancias que se utilicen y resulten para las Empresas afectadas por el Convenio Interprovincial o norma substitutiva de eficacia general en el sector.

OCTAVA.- REVISIÓN SALARIAL

El criterio de aplicación y la cuantía será el dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización vigente en 1.985.