

28. Plus de distancia.

La Empresa hará efectivo mensualmente el pago de un plus de distancia a los trabajadores de las dependencias de Torrejón o de cualquier otro centro que pueda establecerse en el futuro a similar distancia y dependencia de la sede central, en la cuantía de un 15 por 100 del salario base más el plus lineal, tomando como base para el cálculo el de un Auxiliar de Almacén.

29. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios se abonarán con todos los conceptos retributivos, excepto incentivos.

La paga de beneficios de cada año se abonará durante el mes de marzo y se devengará en la cuantía y proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural anterior.

30. Gratificación especial.

La Empresa abonará, en el mes de octubre de 1981, una cantidad neta de 10.000 pesetas (diez mil pesetas), en concepto de suplido por gasto de formación profesional.

31. Horas extras.

El valor de la hora extraordinaria se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$Vh/ex = 0,0159 - 21$$

CLAUSULA ACLARATORIA

El personal comercial de la categoría Viajantes y Corredores de Plaza no devengarán el incentivo a la productividad.

ANEXO

Tabla salarial de las retribuciones para 1981

Coeficiente	S. B. (1)	P. L. (2)	P. C. (3)	Incent. (4)	Totales
1,16	18.279	12.180	9.351	6.500	46.310
1,22	19.224	12.180	9.416	6.500	47.320
1,34	21.115	12.180	9.539	6.500	49.334
1,47	23.164	12.180	9.662	6.500	51.526
1,70	26.788	12.180	9.926	6.500	55.394
1,90	29.939	12.180	10.142	6.500	58.761
2,40	37.818	12.180	10.876	6.500	67.174
2,60	40.970	12.180	10.896	6.500	70.546
2,80	44.121	12.180	11.102	6.500	73.903
3,00	47.273	12.180	11.313	6.500	77.266
3,10	48.848	12.180	11.419	6.500	78.947
3,90	61.454	12.180	12.274	6.500	92.408

5871

RESOLUCION de 17 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se revisa el XII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro.

Visto el escrito que formula la Asociación de Cajas de Ahorro para las relaciones laborales solicitando la homologación y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión del XII Convenio Colectivo de 24 de marzo de 1980, y Resultando que en el artículo 5.º del mencionado Convenio Colectivo, su párrafo segundo establece que «la vigencia del Convenio se extiende a dos años, excepto en el aspecto salarial, que será objeto de negociación por las partes firmantes el 1 de enero de 1981. En esta fecha se procederá a deliberar sobre los estudios referidos a clasificación de oficinas, Reglamento tipo orientativo de préstamos para viviendas y jubilación que haya efectuado la Comisión Mixta interpretativa y la Comisión Técnica Actuarial que más adelante se menciona;

Resultando que de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 5.º del Convenio, la Comisión Deliberadora del mismo ha negociado la revisión de la escala salarial, y dado su aprobación a la clasificación de oficinas y texto del Reglamento tipo orientativo de préstamos para vivienda, redactando una norma complementaria, sustitutoria y adicional repetido XII Convenio Colectivo, que, respetando la vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre del corriente año, le agrega los artículos 21 al 25 y un anexo, sometiendo dicho texto a la homologación de esta Dirección General, de acuerdo con el mandato citado;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para conceder la homologación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ya que el texto sometido a tal homologación deriva del mandato contenido en el artículo 5.º del Convenio de 24 de marzo de 1980, cuya Comisión Negociadora se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley 8/1980;

Considerando que el tan repetido texto ha sido aprobado y firmado por la totalidad de la representación empresarial en la Comisión Negociadora, y en lo que a la representación de los trabajadores se refiere, por siete de los doce componentes de la misma, por lo que se da la mayoría prevista en el artículo 8.º de la citada Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que el texto presentado es conforme al mandato recibido y no contraviene disposición alguna de derecho necesario, por lo que se estima procedente su homologación como complemento al Convenio Colectivo de 24 de marzo de 1980, antes mencionado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el texto de normación complementaria, sustitutoria y adicional del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro de 24 de marzo de 1980, suscrito por la Comisión Negociadora el día 4 de febrero actual.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de trabajadores y Empresas en dicha Comisión, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose el original para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 17 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonero.

5872

RESOLUCION de 18 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para el «Grupo Asegurador MAPFRE».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas del «Grupo Asegurador MAPFRE», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de febrero de 1981, suscrito por las representaciones empresarial y de los trabajadores de las Empresas del «Grupo MAPFRE»: «MAPFRE, Mutualidad de Seguros»; «MAPFRE, Industrial, S. A.»; «MAPFRE, Servicio de Reaseguros, S. A.» y «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 18 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DEL «GRUPO ASEGURADOR MAPFRE»

Que se establece entre las representaciones empresarial y de los trabajadores de las siguientes Entidades del «Grupo MAPFRE»:

- «MAPFRE, Mutualidad de Seguros».
- «MAPFRE, Industrial, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio se formaliza, de conformidad con la legislación vigente, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorar el nivel de vida de los empleados en todos los órdenes y las relaciones laborales dentro del marco de la Empresa, así como incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español y afectarán a la totalidad de los empleados que integran las plantillas de:

- «MAPFRE, Mutualidad de Seguros».
- «MAPFRE, Industrial, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Reaseguro, S. A.».
- «MAPFRE, Servicios de Caución, S. A.».

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal de alta dirección y otros directivos cuyas relaciones laborales se consideren de carácter especial por disposiciones legales.
- b) Los miembros del Consejo Directivo o del Consejo de Administración cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero.

c) Los Agentes de Seguros, sea cual fuere su denominación, sujetos a la legislación sobre Producción de Seguros Privados, así como los empleados que estén a su servicio.

Art. 3.º *Efecto y duración.*—El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero de 1981.

Su duración se fija en un año, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Prórroga.*—Transcurrida su vigencia inicial, este Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, si no se denuncia en forma fehaciente por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, para lo cual deberá reunirse el Comité Intercentros con la antelación suficiente.

Art. 5.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que viniere satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su causa, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente dichas condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio, contrato, pacto o concesión puedan establecerse en el futuro.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se creará una Comisión Mixta en el plazo de treinta días, a partir de la fecha de su firma. Se integrará por tres representantes de la Empresa, designados por la Dirección, y tres representantes de los empleados, miembros de la Comisión de Negociación. Actuarán como Presidente y Secretario los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por simple mayoría, pudiendo en este caso hacerse constar en el acta los correspondientes votos particulares.

La Comisión Mixta entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias pueden surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurídico-laborales que correspondan.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

TITULO 1.º TIEMPO DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y OTRAS NORMAS

Art. 7.º *Tiempo de trabajo.*—La totalidad de las condiciones contenidas en este Convenio están establecidas en base a un tiempo de trabajo anual de mil setecientos cincuenta y una horas treinta minutos de trabajo efectivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendido el tiempo establecido como de descanso para el desayuno en las jornadas continuadas.

No obstante se respetarán los horarios con un tiempo inferior al señalado anteriormente, si se hubieran pactado, convenido o establecido por norma de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de trabajo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En cada Centro de trabajo podrá acordarse el horario que mejor se acomode a sus particulares circunstancias, manteniendo el número de horas señalado en el párrafo primero de este artículo. Este acuerdo, en su caso, se establecerá entre la Empresa y los trabajadores a través de sus Delegados de Personal o del Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta las exigencias de organización de un Grupo Asegurador (mecanización, programación, etc.), la Dirección podrá establecer turnos de trabajo distintos de los vigentes, respetándose el tiempo anual de trabajo reseñado. A tales turnos quedarán adscritos con carácter voluntario los empleados actuales y obligatoriamente el personal de nuevo ingreso, cuando así se pacte en sus condiciones de trabajo.

Art. 8.º *Reglamento de Régimen Interior.*—En el plazo de seis meses, a partir de la aprobación de este Convenio, las partes se comprometen a redactar un Reglamento de Régimen Interior, que entrará en vigor a los treinta días de su aprobación por el Organismo laboral competente.

En el plazo de tres meses, a partir de la firma de este Convenio, una Comisión, nombrada al efecto, desarrollará:

a) La descripción pormenorizada de las funciones que corresponden a cada categoría laboral.

b) Las normas de funcionamiento del Fondo de Ayuda a Empleados.

Elaboradas las correspondientes propuestas, su aprobación se someterá a la Comisión Mixta.

Art. 9.º *Traslados.*—La movilidad funcional en la propia Empresa o entre las Empresas afectadas por este Convenio podrá realizarse siempre que no implique un cambio de residencia del interesado.

Los cambios de puesto de trabajo que exijan cambio de residencia deberán ser adoptados por mutuo acuerdo entre Em-

presa y trabajador. Los gastos de traslado que se originen serán compensados por la Empresa.

Art. 10. *Revisión de categorías y provisión de vacantes.*

1. El empleado que, por un período superior a seis meses, realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida podrá reclamar ante la Dirección la clasificación profesional adecuada.

La Dirección, previo informe del Jefe inmediato del reclamante y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, resolverá sobre la petición en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la fecha de recepción del informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La resolución denegatoria de la solicitud expondrá las razones de la decisión adoptada.

2. El empleado que sustituya a otro, que ocupe un puesto de categoría superior a la suya, tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución y mientras dure ésta, a percibir el sueldo de la categoría superior, cuyos trabajos desempeña.

3. La Empresa comunicará a todo el personal las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan antes de proceder a su adjudicación.

Art. 11. *Formación profesional.*—«MAPFRE» dedicará una atención especial a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto, el Departamento de Formación promoverá y organizará, en función de las necesidades de «MAPFRE», cursillos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo, cuando se considere conveniente, podrá ampliar la labor formativa en el extranjero mediante los oportunos viajes de estudios.

Art. 12. *Aspirantes.*—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 de correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos y 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.

TITULO 2.º CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 13. *Retribuciones.*—Se establece para 1981 una elevación salarial del 16 por 100 sobre los haberes brutos correspondientes a las nóminas de 1980.

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 30 de junio de 1981, superase el 7,25 por 100, una vez deducida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial respecto al exceso sobre el citado índice de 7,25 por 100. Esta revisión se aplicará con efecto de 1 de enero de 1981.

Art. 14. *Antigüedad y permanencia.*—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 32 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de mayo de 1970), con exclusión del último párrafo. En consecuencia, los devengos por antigüedad que se disfruten en el momento de la jubilación serán computables en su totalidad, a efectos de señalar el importe de la pensión de jubilación que se regula en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 15. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*—Los Auxiliares y Oficiales de segunda con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 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.

Los Ordenanzas y Ayudantes de Oficios, a los siete años de antigüedad en su categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia de sueldo con 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, Oficial de segunda, Ordenanza o Ayudante de Oficio.

Las categorías de Subjefe tendrán como sueldo mínimo la media aritmética del que tengan señalado las categorías entre las cuales se encuentre la subjefatura.

Art. 16. *Plusas de Convenio.*—Se establecen los siguientes plusas, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1. Plus funcional de inspección.—Disfrutará del mismo el personal de inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen la gestión y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 76.615 pesetas brutas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, o 38.310 pesetas brutas anuales para el que las realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido 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, aunque si el

total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus según la modalidad que corresponda.

2. Pluses de especialización.

Se establece un plus en favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes superiores, titulados y personal de profesiones y oficios varios) que estén en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria, o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles), así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos el Bachillerato Superior. En este caso el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros, siempre que el empleado trabaje en el ramo de su especialización o haya cursado la especialidad señalada por la Empresa, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, determinado por la Empresa en cada momento según sus necesidades.

El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización a los empleados que dominen uno o varios idiomas en las siguientes condiciones:

1. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización, en este caso, se fija en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

2. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluidez y corrección, conversaciones en uno o varios idiomas extranjeros, o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) y la d) ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que un empleado que está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga. Los pluses que se establecen en los apartados b) y c) no serán de aplicación a las Entidades de capitalización y ramos de asistencia sanitaria y decesos, en tanto en las Escuelas Profesionales de Seguros no se cursen estas especialidades.

3. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

Se establece este plus, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (excepto Jefes superiores, Jefes de Sección y titulados) por la jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al plus diario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del mismo, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos, fallecimiento de padres, hijos o cónyuges del empleado.

La cuantía de este plus será de 108 pesetas brutas por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección.

Art. 17. *Participación en primas.*—La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral, se fija en los siguientes porcentajes:

Entidades de Vida y Enfermedad Voluntario, 0,50 por 100 de las primas recaudadas en el ejercicio en el seguro directo.

Entidades de Capitalización, 0,35 por 100 de las cuotas cobradas en el ejercicio.

El resto del apartado a) y del artículo 36 permanece sin variación.

Art. 18. *Servicio militar.*

1. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización (Orden de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto, respecto al complemento del sueldo por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar, al 20 por 100 con límite máximo del 100 por 100 de su retribución salarial en activo.

2. Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo, compatible con las obligaciones militares, en la plaza donde esté destinado. En tal caso percibirá la parte proporcional del sueldo correspondiente a las horas trabajadas.

CAPITULO III

Beneficios sociales y previsión

Art. 19. *Premios por permanencia en el servicio a la Empresa.*—Todos los empleados, cualquiera que sea su categoría, al cumplir veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa percibirán un premio equivalente al importe de una mensualidad del sueldo bruto total que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

A) cumplirse cada quinquenio posterior de antigüedad percibirán, por el mismo concepto, el importe equivalente al 25 por 100 de la mensualidad del sueldo bruto total que tuviesen establecido en la fecha de su devengo.

Art. 20. *Seguro de vida y bonificaciones en otros Seguros.*—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 casos de invalidez total y permanente, por un capital de 1.600.000 pesetas, para todas las categorías, con un incremento del 20 por 100 por carga familiar.

En enero de cada año el capital base indicado se aumentará en el mismo porcentaje de elevación experimentado por el índice de precios de consumo de 31 de diciembre del año anterior.

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

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del que tuviesen establecido 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 suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de primera, según tabla y nivel que se fije en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aun 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.

Se establece una bonificación sobre las primas de los seguros contratados por los propios empleados, en los porcentajes y para los ramos que se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 21. *Subvenciones para estudios de empleados.*

1. Se establecen unas subvenciones para los estudios que cursen los empleados, cuyas cuantías serán las siguientes:

a) Hasta COU o Formación Profesional de tercer grado:

— 75 por 100 del importe de las matrículas.

— 75 por 100 del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).

— 75 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 28.700 pesetas anuales.

b) Estudios medios o superiores relacionados con la actividad de la Empresa:

— 75 por 100 del importe de las matrículas.

— 75 por 100 del importe de los libros de texto (dos libros por asignatura).

— 75 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 28.700 pesetas anuales.

c) Estudios medios o superiores no relacionados con la actividad de la Empresa:

En caso de concederse la subvención, su importe será:

- 50 por 100 del importe de las matrículas.
- 50 por 100 del importe de los libros de texto (un libro por asignatura).
- 50 por 100 del importe de las mensualidades.

El límite máximo por todos los conceptos se establece en 13.500 pesetas anuales.

La concesión de estas subvenciones se efectuará por la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes estudiarán y resolverán cada caso individualmente.

2. No se concederá la subvención correspondiente cuando se solicite para la repetición de matrícula de asignaturas o cursos que se hayan suspendido en convocatorias anteriores.

3. Quedan excluidos de la percepción de estas subvenciones los empleados que tengan una retribución bruta anual, por ingresos totales, superior a 1.500.000 pesetas.

4. El importe de estas subvenciones se considerará como cantidades brutas, a las que se aplicarán los porcentajes de retención del IRPF que correspondan a cada perceptor.

Art. 22. *Ayuda para estudios de hijos de empleados.*

1. Se establecerá un plus de ayuda para estudios de los hijos de empleados, consistente en el total importe de las matrículas, libros de texto oficiales y pagos mensuales correspondientes a la enseñanza reglada (se excluyen, por tanto, las asignaturas y actividades de carácter complementario), con las cuantías anuales máximas siguientes:

- a) Para guarderías infantiles: 17.500 pesetas.
- b) En la Enseñanza Preescolar y EGB (primera etapa): 17.500 pesetas.
- c) EGB (segunda etapa), BUP y Formación Profesional, primero y segundo grados, y COU: 23.200 pesetas.
- d) En la enseñanza universitaria: 23.200 pesetas.
- e) Para la enseñanza especial se determinará en cada caso la cuantía correspondiente.

2. La Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán individualmente aquellas peticiones en las que puedan concurrir circunstancias especiales, como ausencia de Facultad o Escuela, cupos de plaza cubiertos, incompatibilidad de horario y otros similares.

3. Quedan excluidos de la percepción de esta ayuda escolar todos aquellos empleados que tengan categoría laboral de Director, tanto de la organización central como de la territorial, así como aquellos empleados que tengan una retribución bruta anual, por ingresos totales, superior a 2.000.000 de pesetas.

4. El importe de estas subvenciones se considerará como cantidades brutas, a las que se aplicarán los porcentajes de retención del IRPF que correspondan a cada perceptor.

Art. 23. *Navidad y Reyes.*—Con motivo de estas fiestas, la Empresa entregará a cada empleado:

- a) El equivalente a 3.500 pesetas en obsequios propios de las fiestas de Navidad.
- b) 600 pesetas por cada hijo menor de quince años para regalos propios de la Festividad de los Reyes Magos.

Art. 24. *Préstamos para atención de gastos extraordinarios.* Sin perjuicio de la aplicación del régimen de anticipos sin interés, regulado en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo ya citada, la Empresa creará un fondo económico para la atención de los gastos que los empleados tengan que sufragar para atenciones de diversa índole no específicas de los restantes fondos.

Dicho fondo se registrará por las siguientes normas:

- a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 2.500.000 pesetas.
- b) La cantidad máxima a conceder por empleado será de 100.000 pesetas.
- c) Las cantidades prestadas devengarán el interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.
- d) Para la amortización de préstamos se establece la cuantía mínima de 5.000 pesetas mensuales y un período máximo de dieciocho meses.
- e) La petición del préstamo, debidamente razonada, se remitirá a la Dirección, que la examinará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, aprobándola si procediera.
- f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa.
- g) Los empleados que hayan obtenido un préstamo no podrán solicitar otro nuevo hasta que transcurra el plazo de dos años, a contar desde la fecha de cancelación del préstamo anterior.

Art. 25. *Fondo de ayuda a empleados.*—El fondo económico para ayuda a empleados existente en la actualidad se incrementará en 1981 con el importe equivalente al 0,05 por 100 del aumento de las primas netas cobradas en 31 de diciembre respecto al año anterior.

El funcionamiento de este fondo se regulará en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 26. *Préstamos para viviendas.*—La Empresa constituirá un fondo económico destinado a sus empleados, a fin de atender las solicitudes de préstamos para la adquisición de viviendas. Dicho fondo se registrará por las siguientes normas:

- a) El saldo máximo que podrá contener el fondo será de 20.000.000 de pesetas.
- b) La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y será destinada exclusivamente a su uso propio y residencia fija.
- c) Las cantidades máximas que se podrán conceder en préstamo serán de:

Quinientas mil pesetas, si se trata de la primera vivienda.
Cuatrocientas mil pesetas, para cambio de vivienda.

d) El importe total del préstamo devengará un interés inferior en dos puntos al interés básico que tenga establecido el Banco de España en la fecha de concesión del préstamo.

e) Para la amortización del préstamo se establece la cuantía mínima de 8.000 pesetas mensuales y un plazo máximo de cinco años.

f) Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la Empresa.

Art. 27. *Nupcialidad y natalidad.*—Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Dieciséis mil pesetas brutas por nupcialidad.

Ocho mil pesetas brutas por el nacimiento de cada hijo.

El 50 por 100 del importe de cada una de estas prestaciones correrá a cargo del fondo de ayuda a empleados.

Art. 28. *Previsión sanitaria.*—La Empresa proporcionará a su cargo un chequeo médico anual, obligatorio para todos los empleados.

Art. 29. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.*

1. En caso de enfermedad o de accidente del empleado, la Empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que perciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo en nómina que le correspondiera en activo.

2. La Empresa podrá establecer el control médico que estime conveniente sobre los empleados en situación de incapacidad laboral transitoria. El abuso o simulación de esta situación podrá determinar la suspensión del derecho a percibir estas prestaciones complementarias. Para ello será preceptiva la previa comunicación de tales hechos al Comité de Empresa o Delegado de Personal, que emitirá el oportuno informe si lo estima procedente.

3. Si el empleado en situación de incapacidad laboral transitoria incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la Empresa.

4. Si la situación de incapacidad por enfermedad o accidente se prolongara más de treinta días y afectara a Inspectores comerciales o a Peritos con antigüedad mínima en la Empresa de un año, percibirán además mensualmente el 60 por 100 de los ingresos medios mensuales obtenidos por "rappelles" y asignaciones en los últimos veinticuatro meses.

Esta prestación se percibirá con cargo al fondo para ayuda a Empleados, que se establece en el artículo 25.

Art. 30. *Jubilación.*—De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad por 16 pagas.

Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto la compensación establecida en el párrafo anterior.

Art. 31. *Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.*—Las Empresas abonarán a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 7.750 pesetas el día 27 de junio, Festividad de la Patrona del Seguro.

Art. 32. *Fondo de pensiones.*—Se establece un fondo de pensiones para todos los empleados, siendo por cuenta de la Empresa el importe de las primas correspondientes a las primeras 500.000 pesetas de capital asegurado.

Todos los empleados menores de cincuenta y cinco años, incluidos en el fondo de pensiones, podrán contratar, con carácter voluntario y complementario, de uno a tres módulos

de 500.000 pesetas cada uno, corriendo a cargo de la Empresa el 25 por 100 de la prima correspondiente, siendo a cargo del interesado el 75 por 100 restante del importe de la ampliación.

Art. 33. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de veintidós días laborables consecutivos, no computándose los sábados a tales efectos.

De común acuerdo entre trabajador y Empresa, se podrá fraccionar el período total de las vacaciones en dos o más períodos para su disfrute.

2. El personal de nuevo ingreso quedará sujeto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre el número de días de vacaciones a que tenga derecho.

3. El período de disfrute ordinario de vacaciones se establece entre el 1 de julio y 30 de septiembre de cada año, debiendo quedar atendidas en todo momento las necesidades del servicio.

4. Los empleados podrán solicitar, como período vacacional, los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, que serán deducibles del período ordinario de vacaciones señalado en el apartado 1 de este artículo o recuperables dentro de los sesenta días naturales siguientes y en las fechas que se acuerden con la Dirección.

En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada oficina o departamento.

5. Se considerará no laborable el día 24 de diciembre.

6. Cuando una fiesta local coincida en su celebración con día no laborable, se trasladará al día laborable que se determine de común acuerdo con la Dirección.

A tales efectos, el máximo de fiestas locales computables será de dos.

Art. 34. Permisos.

1. Los empleados podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos consanguíneos o afines del empleado:

- Hasta tres días, si residen en la misma población.
- Hasta cinco días, si el suceso se produce en población distinta a la de residencia del empleado.

b) Por matrimonio del empleado: Quince días ininterrumpidos.

c) Por alumbramiento de la esposa del empleado: Dos días naturales, que serán ampliables a tres en caso de parto distócico.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: Uno o dos días, según se produzcan dentro de la misma población o a otra distinta, respectivamente.

e) Por la celebración de exámenes oficiales: Un máximo anual de diez días.

2. La Empresa concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.

3. Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una interrupción de una hora dentro de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una hora de reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Art. 35. Excedencias.—Será de aplicación lo dispuesto en el apartado e) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Representación de los empleados en la Empresa y reuniones de los empleados en asamblea

Art. 36. En lo no previsto y regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» del 14) sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa.

Art. 37. Organos de representación.

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de trabajo.—En cada Centro de trabajo se establecerá la representación de los empleados de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del Centro de Trabajo consta de seis a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

Los empleados de aquellos Centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados se adscribirán a las oficinas de la Dirección Provincial o Subcentral de la que orgánicamente dependen, a efecto de ser electores.

b) Si la plantilla consta de más de 30 y menos de 50 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de Centro de Trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el Centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados, y con nueve miembros, si tiene de 101 a 250 empleados.

d) En los Centros de Trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas de estos se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiere en la Dirección Provincial a que pertenezca el Centro de Trabajo, y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la subcentral.

e) El Comité Intercentros y la Dirección de Personal promoverán la elección de representantes de los trabajadores en todos los Centros de Trabajo.

2. Compromisarios de las Subcentrales y de las Provincias Autónomas.—Atendiendo a la estructura y organización territorial de MAPFRE, se establece la forma de elección y función específica de los compromisarios de la siguiente manera:

a) En cada Subcentral o provincia autónoma se elegirá un compromisario por cada 33 empleados (o fracción igual o superior a 16) de su plantilla.

El número de compromisarios no podrá ser inferior a dos por subcentral o a uno por provincia autónoma.

b) La elección de los compromisarios se efectuará mediante designación directa y secreta, pudiendo ser electores y elegibles todos los empleados fijos del área territorial correspondiente.

c) La función de los compromisarios se limitará exclusivamente a participar en la elección de los miembros que integrarán el Comité Intercentros.

3. Comité Intercentros.—El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de trabajo afectados por el Convenio, con las funciones que expresamente se les asigne constituyéndose de la siguiente forma:

a) La elección de los miembros de este Comité se efectuará por los compromisarios designados en las subcentrales y provincias autónomas, dentro de la zona que les corresponda y por el número de miembros que se señala en el cuadro siguiente:

Número de zona	Subcentrales y provincias autónomas que comprende	Número de miembros del Comité intercentros que elige
1	Galicia, Asturias y Castilla	1
2	Norte y Norcentro	1
3	Cataluña	1
4	Centro y oficinas centrales	3
5	Aragón, Levante y Sureste	1
6	Andalucía, Extremadura y Canarias	2
	Total	9

b) El número máximo de miembros que integrarán este Comité será de nueve.

c) Serán elegibles y electores, exclusivamente, los compromisarios de las subcentrales y provincias autónomas.

Art. 38. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.

1. Delegados de Personal y Comités de Centro de trabajo.—Estos órganos de representación tendrán las siguientes competencias, funciones y derechos:

a) Recibir la información, que les será facilitada semestralmente, sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción, así como también sobre la evolución general del sector de Seguros.

b) Ser informados de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves y muy graves.

El órgano de representación correspondiente podrá emitir informe no vinculante sobre la sanción impuesta.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el artículo 39 de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) Corresponderá también a estos órganos de representación, a solicitud de la Empresa, el estudio y la oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para ese único uso si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán, para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas y cada miembro de los Comités de Centro de Trabajo de un tiempo máximo de veinte horas mensuales.

2. Compromisarios de las subcentrales y de las provincias autónomas.—La única y específica función de estos compromisarios será la de participar en la elección de los miembros del Comité Intercentros.

Su participación será como electores y como elegibles.

3. Comité Intercentros.—Este órgano de representación de todos los empleados afectados por este Convenio tendrá las siguientes competencias y funciones:

a) Conocer y disponer, anualmente, de cuantos documentos se entreguen a los Mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.

b) Asistir a la asamblea general anual.

c) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.

d) Prorrogar o denunciar los Convenios vigentes.

e) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de las Entidades afectadas.

La Empresa deberá informar de ello al Comité con carácter previo a su ejecución.

f) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre Formación Profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

Art. 39. Asambleas de empleados.

1. Los empleados tendrán derecho a reunirse en asamblea en cada centro de trabajo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o por un número de empleados no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

2. La asamblea será presidida por sus convocantes, quienes serán responsables de su normal desarrollo, así como de que no asistan personas no pertenecientes a la Empresa.

3. El lugar de reunión será el centro de trabajo, y tendrá lugar fuera de las horas de la jornada laboral, salvo acuerdo con la Empresa.

4. En cualquier caso, la convocatoria, con el orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. *Complemento especial del Convenio 1977.*—Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondía a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1976. 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 Trabajo de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

Segunda. En el primer trimestre de cada año, la Empresa remitirá a los empleados que correspondan sus condiciones particulares sobre dietas, percepciones por utilización de automóvil propio, gastos de viaje, «rappels», gratificaciones por peritación o cualesquiera otros devengos que tengan derecho a percibir.

Tercera. Se declara festivo, a efectos laborales, el día 27 de junio, en que se conmemora la festividad de la Patrona del Seguro.

Cuarta. Serán de aplicación, para lo no previsto en el articulado del presente Convenio, la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros Reaseguros y Capitalización vigente, así como las demás disposiciones laborales de pertinente aplicación.

Quinta. Ambas partes acuerdan expresamente que las normas establecidas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. En consecuencia, si por alguna disposición legal o Norma de Obligado Cumplimiento se variase cualquiera de las condiciones estipuladas, ello originaría la revisión automática del Convenio, salvo que por las partes firmantes se conviniera su continuación, sin perjuicio de introducir las modificaciones exigidas por la Ley.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en su articulado.

ANEXO

Tabla salarial 1981

(Retribuciones anuales brutas)

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Jefe Asesoría Jurídica	1.327.005	—	1.327.095
Abogado	1.153.995	—	1.153.995

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Jefe Superior	1.003.470	—	1.003.470
Titulado más de un año	818.130	132.552	950.682
Titulado menos de un año	745.410	140.352	885.762
Jefe de Sección	755.025	134.112	889.137
Subjefe de Sección	723.795	135.672	859.467
Jefe de Negociado	692.580	138.792	831.372
Subjefe de Negociado	665.880	125.412	791.292
Oficial de primera	639.165	119.304	758.469
Inspector	639.165	—	639.165
Oficial de segunda	531.225	121.612	653.037
Auxiliar	442.485	139.956	582.441
Aspirante	307.815	82.892	370.707
Conserje	536.910	118.344	655.254
Cobrador	485.715	137.700	623.415
Ordenanza	442.485	139.956	582.441
Ayudante Técnico Sanitario	639.165	116.372	755.537
Oficial de Ofic. y Conductor	505.635	111.984	617.619
Limpiadoras	442.485	100.968	543.453
Ayudantes de Oficio	442.485	139.956	582.441

Las retribuciones correspondientes a «Sueldo base» se percibirán distribuidas en 15 pagas: doce mensualidades y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en julio, octubre y diciembre.

Las cantidades correspondientes al «Plus Convenio» se percibirán distribuidas en 12 pagas mensuales.

5873

RESOLUCION de 18 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles» (RENFE).

Visto el escrito presentado ante esta Dirección General por don Juan Antonio Guitart de Gregorio, en su calidad de Director de la «Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles» (RENFE), instando expediente de conflicto colectivo, y

Resultando que con fecha 31 de enero de 1981 tuvo entrada el referido escrito en este Centro directivo, en el que expone que con fecha 19 de diciembre del pasado año quedó constituida la mesa de deliberaciones del III Convenio Colectivo que afectaría a la totalidad de los Agentes ferroviarios comprendidos en su Reglamentación Nacional de Trabajo; que la Empresa ha mejorado continuamente su oferta, dando también soluciones para diversos problemas que integran la relación jurídico-laboral, sin que dicha oferta haya sido estimada como admisible por la representación de los trabajadores, en atención a lo cual solicita la iniciación de procedimiento de conflicto colectivo, a fin de que si no se logra la deseada avenencia de las partes, se dicte un Laudo de Obligado Cumplimiento.

Resultando que con fecha 4 de febrero actual se cita de comparecencia a las partes para el día 17 del mismo mes, a las diez horas, con el fin de llevar a cabo la conciliación preceptiva, previa al dictado del Laudo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 24 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, no compareciendo la representación legal de los trabajadores y si únicamente la de la Empresa, por lo que se dio por intentado sin avenencia y por concluido el acto.

Resultando que durante la tramitación del presente expediente se ha dado cumplimiento a las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer del presente expediente de conflicto colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 19, apartado a), del citado Real Decreto-ley 17/1977.

Considerando que no habiendo sido posible llegar a una avenencia entre las partes, dada la falta de comparecencia de la representación legal de los trabajadores, y teniendo en cuenta la situación de conflictividad existente en la Empresa, según la información existente en este Centro directivo, se hace conveniente y aconsejable el dictar un Laudo que resuelva las diferencias existentes en cuanto a la actualización de la regulación de las condiciones de trabajo, de forma recta y ponderada y con limitación al aspecto económico, ya que este Centro directivo no puede conocer de otras cuestiones que no han sido planteadas debidamente ni aceptadas por las partes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25, apartado b), del repetido texto legal.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda dictar Laudo de Obligado Cumplimiento en los siguientes términos:

Primero.—El Convenio Colectivo de Trabajo entre la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles y su personal, homologado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 20 de marzo de 1979, modificado por el Laudo de Obligado Cumplimiento dictado el 13 de marzo de 1980, se proroga en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981, con las modificaciones establecidas en el presente Laudo.