

primeros tres millones de pesetas el interés básico del Banco de España vigente en el momento de la solicitud menos cuatro puntos, y el interés básico del Banco de España menos un punto para la cantidad restante.

Estas nuevas condiciones respecto a los préstamos de primera vivienda comenzarán a regir y surtirán efectos para todos los préstamos correspondientes que se concedan en las Cajas afectadas por el Convenio, y cuya solicitud se efectúe a partir del día 1 de julio del corriente año 1981.

Se establece como porcentaje para la primera actualización de la cantidad de los tres millones de pesetas anteriormente establecida, a efectuar a partir del día 1 de julio del próximo año 1982, el del 10 por 100, sin perjuicio de que cara a posteriores revisiones o actualizaciones de la cantidad correspondiente pueda negociarse en el futuro el respectivo porcentaje a aplicar, en su caso, en función de las circunstancias concretas que en el momento concurran.

B) Sucesivos préstamos de vivienda: Por lo que se refiere a sucesivos préstamos de vivienda, cuando proceda su concesión, se aplicará a la cuantía total del préstamo el tipo de interés correspondiente al interés básico del Banco de España vigente en el momento de la solicitud menos dos puntos.

Estas nuevas condiciones para sucesivos préstamos de vivienda comenzarán a regir y surtirán efectos para todos los préstamos correspondientes que se concedan en las Cajas afectadas por el Convenio, y cuya solicitud se efectúe a partir del día de la firma de dicho Convenio.

C) Los tipos de interés establecidos en los apartados A) y B) serán de aplicación cuando el préstamo correspondiente no supere el tope de cuatro anualidades, dado que en el caso de que el empleado optará por el préstamo con el tope de cinco anualidades, se aplicará el tipo de interés correspondiente al interés básico del Banco de España vigente en el momento de la solicitud para la cantidad total objeto del préstamo, con la única excepción de las dos Cajas alavesas afectadas por el Convenio, en las que la quinta anualidad tendrá el mismo tratamiento que las restantes, de tal manera que la solicitud del préstamo por el importe máximo de las cinco anualidades no signifique necesariamente la aplicación del interés básico del Banco de España a la totalidad del préstamo solicitado, sino que se puedan conceder en estas dos Cajas, y con carácter excepcional en este sentido respecto de la normativa general fijada en el Convenio, préstamos de vivienda con el tope máximo de cinco anualidades aplicando las tablas de tipos de interés precedentemente consignadas, siempre y cuando proceda, claro está la concesión correspondiente de acuerdo con los criterios y normas actualmente existentes al respecto.

En cuanto a la concesión de la quinta anualidad prevista en este apartado C) respecto de la Caja Provincial de Ahorros de Alava, la interpretación de esta condición queda subordinada a la norma de amortización anual máxima del préstamo vigente en dicha Caja, y que, lógicamente, sigue en vigor.

D) Cualquiera que fuere el incremento que experimente el interés básico del Banco de España durante el período comprendido desde la fecha de la firma del presente Convenio hasta el día 31 de diciembre de 1983, el tipo máximo de interés a aplicar en los préstamos de vivienda que se soliciten durante dicho período será el del 10 por 100. Esta cláusula de salvaguarda de no incremento de los tipos de interés por encima del 10 por 100 es de carácter temporal, y por tanto de duración o vigencia limitada y previamente determinada, y de acuerdo con lo anteriormente expuesto será de aplicación y tendrá vigencia única y exclusivamente hasta la citada fecha del 31 de diciembre de 1983.

Art. 14. *Libranza de sábados*.—La libranza de uno de cada cuatro sábados laborables, con carácter recuperable y no necesariamente rotativo, establecida transitoriamente en el artículo 10 del Convenio vigente para el año 1979, queda consolidada a partir del 1 de enero de 1981.

CAPITULO III

Art. 15. *Comisión de bilingüismo*.—En cada Caja se constituirá una Comisión de bilingüismo, cuya composición, funciones y atribuciones, se negociarán en cada una de las Cajas afectadas, en función de su problemática concreta respecto de esta materia.

Art. 16. *Delegado de Sección Sindical*.—El Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con arreglo a lo establecido en el artículo 25 del Convenio vigente para el año 1979, tendrá derecho a disfrutar en tiempo de trabajo de hasta veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

No obstante lo anterior, también tendrá derecho a disfrutar en tiempo de trabajo de hasta veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, el Delegado de la Sección Sindical que en el presente momento se encuentre ya oficial y fehacientemente reconocida como tal por la Caja, y que asimismo corresponda a una Central Sindical legalizada con representación actualmente en el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Art. 17. *Comisión Paritaria del Convenio*.—Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o autoridades correspondientes.

c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria del Convenio estará constituida en la siguiente forma:

Presidente: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con voz pero sin voto.

Vocales: Cuatro representantes de las Cajas: Don Gustavo López Saiz, don José Ignacio Besga Zuazola, don Juan Luis Urkola Tellería y don Pedro José Isturiz Izco. Y cuatro representantes de la parte social: Don Xabier Iriarte Ugarte, don Pedro Lekué y don Jesús Lastra San Millán, por parte de ELA-STV, y don Luis E. Alegre Arteché, por parte de CCOO.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los empleados y de las Instituciones.

CAPITULO V

Disposición adicional primera

Previsión.—Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión de estudio en cada Caja para la constitución de un Fondo de Pensiones.

Disposición adicional segunda

Actualización pagas diferidas.—Dentro de la voluntad de las Cajas de ir en el futuro hacia una actualización de las pagas diferidas, y habida cuenta de las diferentes circunstancias y problemática existente entre las Cajas respecto de este problema, se estudiarán dentro de cada Caja afectada la trascendencia práctica y repercusiones de todo tipo que ello pueda acarrear, a fin de, en función de estos datos y circunstancias, poder estudiar las posibles fórmulas a adoptar, gradación de las mismas, plazos correspondientes, etc.

5743

RESOLUCION de 3 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mapfre, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», recibido en esta Dirección General con fecha 8 de enero de 1982, y completada su documentación el 1 de febrero actual, suscrito por las representaciones del Comité de Empresa y de la Dirección de la misma el día 22 de diciembre de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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, 3 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «MAPFRE, MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACION EMPRESARIAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo».

exceptuándose las personas que por razón de su cometido quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado Español, en sus propios términos, y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1982.

Art. 4.º *Vigencia.*—La vigencia del presente Convenio, de acuerdo con lo indicado en el artículo anterior, se establece hasta 31 de diciembre de 1982, sin embargo será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie en forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables con las mejoras retribuciones y condiciones que viniera satisfaciendo la Empresa. Asimismo las condiciones y retribuciones y las establecidas en el presente Convenio, serán absorbibles por cualquier otra que por disposición legal, convenio, contrato, pacto o concesión puedan establecerse en el futuro.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral haciendo uso de sus facultades no aceptara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Art. 7.º *Capacidad organizativa.*—La organización del trabajo dentro de la Empresa es función que compete exclusivamente a la Dirección de la misma, la cual en consecuencia podrá tomar en cada momento las decisiones que juzgue pertinentes. En lo que se refiere a condiciones de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Comisión Mixta.*—Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta que estará formada por tres representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres representantes de los empleados, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

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

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

Art. 9.º *Tiempo de trabajo.*—Se establece un horario de 1.766 horas anuales para el personal de la Organización Territorial y Oficinas Centrales; de 1.854 horas anuales para el personal del Centro de Rehabilitación de Majadahonda con horario de ocho a dieciséis cuarenta horas, y de 1.855 horas anuales para el personal con horario de ocho a quince horas y de quince a veintidós horas. La aplicación práctica al calendario de 1982 de dichas horas se efectuará en la forma propuesta por la Empresa.

No obstante aquellos empleados que el día 5 de diciembre no hubieran tenido ausencias por retrasos, permisos, enfermedad, exámenes, etc., y por tanto hubieran estado presentes en el centro de trabajo o en misiones encomendadas por la Empresa disfrutarán a partir de esa fecha y hasta el 31 de diciembre, de un día de permiso si se trata de personal administrativo de la Organización Territorial y Oficinas Centrales, y de dos días en el caso de personal del Centro de Rehabilitación de Majadahonda con los horarios antes indicados.

El tiempo que deba descontarse por razón de cualquier ausencia de estos empleados, por las razones indicadas, representará una reducción equivalente en las horas que componen los días de permiso, hasta, en su caso, perderlos completamente. Estos permisos sólo serán aplicables para el personal que esté en plantilla el 1 de enero de 1982 y que tenga alguno de los horarios antes indicados.

El personal que hubiera sido contratado o lo sea en el futuro con horarios, que en su conjunto anual, resulten inferiores a los anteriormente indicados como máximos, se atenderán en todo caso al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Art. 10. *Control de entradas y salidas.*—Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su caso, firmar en la hoja existente al mismo efecto, a la entrada y salida del trabajo.

Art. 11. *Vacaciones.*—Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de treinta días natu-

rales o de treinta y un días si coincide en un mes natural con este número de días.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador este período podrá fraccionarse en dos, siendo necesario, incluso para fijar el inicio del período vacacional, que los servicios queden satisfactoriamente cubiertos a juicio de la Empresa. Cuando las vacaciones deban fraccionarse por necesidades de la Empresa, el trabajador tendrá derecho a treinta y un días naturales.

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa, durante el ejercicio de 1982.

Art. 12. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

a) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales si residen en la misma población y cinco días si el suceso se produjera en población distinta. Agotado este plazo hasta un máximo de un mes, sin derecho a retribución por este período.

b) Por matrimonio del empleado: quince días naturales.

c) Por nacimiento de hijo del empleado varón: Dos días laborables.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: Un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Con motivo de exámenes, para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

g) Todos los empleados podrán solicitar permiso, por un plazo no superior a tres meses, para resolver asuntos propios, que la Empresa podrá conceder siempre que a su juicio el servicio quede satisfactoriamente cubierto. Dicho permiso no dará derecho a remuneración alguna siendo además precisa una antigüedad de, al menos, dos años en la Empresa. No se podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

h) La Empresa podrá conceder permiso por algunas horas o algún día aislado para atender asuntos propios previa la debida justificación, sin deducción de haberes, hasta un máximo de catorce horas para el personal con horario de 1.766 y 1.855 horas anuales, y de dieciséis horas para el personal con horario de 1.854 horas. El número máximo de horas de permiso para el personal con horario inferior será proporcional a los respectivos horarios anuales de su centro de trabajo.

Art. 13. *Ausencias.*—Las ausencias no justificadas al trabajo, con independencia de la sanción de que pudieran ser objeto, no darán derecho a la percepción de remuneración alguna por el tiempo que se hubieran producido.

Art. 14. *Excedencias.*—Los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la Empresa y que no tengan contrato de duración determinada, pueden solicitar una excedencia cuya duración no será inferior a un año ni superior a cinco años, siempre que la causa de la misma no sea el trabajo o dedicación a otra Mutua Patronal.

El período de excedencia no se computará a efectos de años de antigüedad ni ningún otro derecho. Para obtener la excedencia el empleado deberá comunicar su decisión por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que vaya a tomar efecto. Igualmente será preciso el preaviso de un mes para la reincorporación al trabajo. El empleado que haya solicitado una excedencia, no podrá solicitar una nueva hasta que transcurran, como mínimo, cuatro años desde su reincorporación una vez finalizada la excedencia.

Durante el tiempo que dure la excedencia la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría, en el mismo centro de trabajo, salvo para las superiores a Oficiales primera administrativo, de acuerdo al sueldo base del Convenio estatal para las Empresas de Seguros.

Art. 15. *Comunicación de vacantes.*—La Empresa informará a los empleados de las vacantes de puesto de trabajo que se produzcan. La convocatoria se publicará como mínimo en la misma fecha de solicitud a la oficina de empleo correspondiente o en su caso de la inserción del anuncio en prensa.

Art. 16. *Formación profesional.*—La Empresa dedicará una especial atención a la capacitación profesional de sus empleados. A tal efecto promoverá y organizará, en función de las necesidades, cursos de formación, seminarios, cursos por correspondencia, etc.

Asimismo y cuando se considere conveniente podrá ampliar la labor formativa en el extranjero.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 17. *Incremento de la masa salarial.*—Se acuerda un incremento del importe total de la masa salarial del ejercicio de 1981 y de un once por ciento (11 por 100). Dicha masa salarial se compone de los siguientes conceptos brutos a estos efectos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complemento especial Convenio sector 1977.
- Plus de especialización.
- Cantidades incluidas en la columna 2 del presupuesto individual de haberes.

- Compensación traslado.
- Complemento de asimilación a categoría superior por antigüedad.
- Importe de horas extraordinarias.
- Importe de incentivos.
- Importe de complementos voluntarios (columna 8 del presupuesto individual de haberes).
- Plus de residencia.
- Plus de inspección.

Art. 18. *Incremento individual.*—Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del once por ciento (11 por 100) sobre la retribución bruta del año 1981 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), si bien la Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del concepto de «complemento voluntario», pero respetando en todo caso los incrementos que correspondan a sueldo base, antigüedad y plus Convenio pactados.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio estatal para las Empresas de seguros para 1982, siendo expresamente aplicable a este concepto lo previsto en el artículo 5.º del presente Convenio.

Art. 19. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecido por el INE registre al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del I. P. C., en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C., menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios individuales utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1982.

Art. 20. *Plus convenio.*—Se establece el siguiente plus Convenio de Empresa en función de las categorías de tablas del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de seguros, resseguros y capitalización:

Categoría	Importe plus Convenio Bruto anual
Jefe superior	180.000
Jefe de sección	135.000
Jefe y Subjefe de Negociado	125.000
Titulados con antigüedad superior a un año	150.000
Titulados con antigüedad inferior a un año	130.000
Técnicos de prevención, Asistentes sociales, Sanitarios de grado medio y Oficiales primera administrativos	110.000
Oficiales segunda administrativos	90.000
Auxiliares administrativos, Oficiales de oficio y Conductores	80.000
Limpiadoras, Lavanderas, Costureras Ayudantes de oficio, Auxiliares, Mozos y Ordenanzas	75.000

Las normas para la aplicación de este plus serán las siguientes:

Sólo tendrán derecho al mismo los empleados con antigüedad en la Empresa superior a 1 de enero de 1981.

Las cantidades indicadas serán aplicables exclusivamente al personal con horario de 1.766, 1.854 y 1.855 horas anuales.

Al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a sus horas anuales de trabajo, tomando como referencia el horario máximo del centro de trabajo al que se adscriba.

A los efectos de su aplicación individualizada deberá tenerse en cuenta que en dicho plus Convenio se integrarán por absorción, hasta donde proceda, los conceptos de complemento especial del Convenio del sector de 1977, así como los demás conceptos integrados en la columna 2 del presupuesto individual de haberes, plus de especialización, plus de residencia, incentivos y complemento voluntario (columna 8 del presupuesto individual anual de haberes).

Art. 21. *Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.*—Se establece este plus con carácter de premio para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

La cuantía de este plus se fija en 150 pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. No se computarán a estos efectos el período de vacaciones anuales reglamentarias.

Los empleados con horario inferior a los máximos anteriormente establecidos percibirán este plus en cuantía proporcional al horario máximo del centro de trabajo al que figure adscrito.

Art. 22. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*—Los Oficiales de segunda, Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de oficio, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el cincuenta por

ciento (50 por 100) 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 Oficial segunda, Auxiliar administrativo, Ordenanza o Ayudante de oficio, respectivamente. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria 1.ª de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Art. 23. *Sustitución de empleados.*—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.

Art. 24. *Participación en primas.*—La participación en las primas recaudadas en el ejercicio se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de seguros, se fija en el 0,25 por 100 de la recaudación neta del ejercicio de 1982.

El mínimo a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1981, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1981 o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Art. 25. *Servicio militar.*—Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de seguros (Orden ministerial de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto, en un veinte por ciento (20 por 100), por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar, con límite máximo de su retribución salarial en activo.

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 de su retribución salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del cien por cien (100 por 100).

CAPITULO IV

Prestaciones complementarias (social y de previsión)

Art. 26. *Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.*—Se establece un premio por una sola vez para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa de 50.000 pesetas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo percibirán 10.000 pesetas en un solo pago.

Dicho premio se actualizará para aquellos empleados en activo que hayan cumplido dichos años de permanencia y hubieran recibido en su momento cantidades inferiores a las ahora establecidas.

Art. 27. *Seguro de vida y bonificaciones en otros seguros.* La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por los capitales y categorías que establezca en cada momento el Convenio Interestatal para las Empresas de seguros, garantizándose los siguientes mínimos:

- Jefes superiores, Jefes de sección y titulados: 900.000 pesetas.
- Jefe de negociado, Sanitarios de grado medio y Oficiales primera administrativos: 800.000 pesetas.
- Restantes categorías: 700.000 pesetas.

La cobertura mínima de los empleados casados será de 800.000 pesetas.

Aquellos empleados que en su trabajo habitual estén expuestos a un mayor riesgo de circulación, con independencia de su categoría, se les asegurará por el tope más elevado.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que exista beneficiario, por el capital asegurado correspondiente a su categoría en el momento de su jubilación y exclusivamente para el caso de muerte.

Se establece una bonificación del cuarenta por ciento (40 por 100), del importe total de los seguros que suscriba el empleado con las siguientes limitaciones:

- No afectará a los seguros de ahorro.
- Sólo se bonificará un seguro de cada tipo de riesgo.
- El tope sobre el que se calculará la bonificación para el seguro de automóviles será el equivalente al importe que corresponda al coche de fabricación nacional de mayor coste.
- A los empleados que realicen un horario inferior a los establecidos como máximos se les efectuará la bonificación proporcional al mismo.

Art. 28. *Seguro de responsabilidad civil.*—Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

Art. 29. *Subvenciones por estudios de empleados.*—Estas bonificaciones se aplicarán para gastos de matrícula, libros, etc.,

debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos, el primero equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año, y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente.

Las subvenciones máximas serán:

- Hasta estudios de COU, inclusive, o similares: 11.500 pesetas anuales.
- Estudios universitarios o similares: 17.000 pesetas anuales.

Estas cantidades serán proporcionales para los empleados con horario inferior a los máximos establecidos, así como las previstas en los artículos 30, 31 y 32.

Art. 30. *Ayuda para estudios a hijos de empleados.*—Las condiciones serán idénticas a las establecidas para los empleados con los siguientes topes máximos:

- Hasta 8.º de EGB: 10.000 pesetas anuales.
- Desde 1.º de BUP y hasta cumplir veintitrés años: 17.000 pesetas anuales.

— Educación especial (disminuidos): 36.000 pesetas anuales.

Art. 31. *Navidad y Reyes.*—Con motivo de estas fiestas la Empresa entregará a cada empleado:

- 6.000 pesetas en Navidad.
- 1.500 pesetas por cada carga familiar o ascendiente a su cargo, debidamente justificado, por Navidad.
- 1.500 pesetas por cada hijo menor de quince años por Reyes.

Art. 32. *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:

- Por nupcialidad: 8.000 pesetas.
- Por nacimiento de cada hijo: 4.000 pesetas.

Art. 33. *Revisión sanitaria.*—Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe al menos un reconocimiento médico anual, con los exámenes complementarios que a juicio del Médico procedan.

Art. 34. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o 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 reciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo que hubiera percibido de estar en activo.

Art. 35. *Jubilación.*—A este respecto se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo interestatal para las Empresas de seguros. Al empleado que solicite la jubilación con efectos del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa le abonará una mensualidad por cada cinco años de servicio, sin tope máximo.

Por acuerdo de la Empresa y el trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Art. 36. *Fondo de pensiones.*—La Empresa se compromete a estudiar un sistema de fondo de pensiones, para todos los empleados, fijando su posible aportación al mismo.

Art. 37. *Abono especial con motivo de la Patronal del Seguro.*—La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 10.000 pesetas el día 27 de junio, y a los empleados en activo 1.300 pesetas, con igual ocasión y motivo, que serán proporcionales, para los empleados con horario inferior a los máximos establecidos.

Art. 38. *Abono especial por fallecimiento.*—Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad, y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio.

Art. 39. *Fondo de ayuda a empleados.*—La Empresa aportará al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas el 31 de diciembre de 1982.

CAPITULO V

Premio, faltas y sanciones

Art. 40. *Premios.*—La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementará su sueldo anual, igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Art. 41. *Faltas.*—Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves. Serán faltas leves aquellas que entrañen una conducta anormal del empleado merecedora de una amonestación sin revestir el carácter de graves.

Serán graves las faltas consideradas como tales en la Ordenanza Laboral para las Empresas de seguros, reincidencia

en faltas leves ya sancionadas anteriormente, cometidas sin haber transcurrido un plazo superior a tres meses, así como aquellas otras que por su naturaleza pudieran ser equiparables a aquéllas.

Serán faltas muy graves las consideradas como tales en la Ordenanza Laboral para las Empresas de seguros, la reincidencia en una falta grave, ya sancionada, cometida en un plazo inferior a un año y aquellas otras que por su naturaleza pudieran equipararse a aquéllas.

Art. 42. *Sanciones.*—Las sanciones por las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por falta leve:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

- Por falta grave:

Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a tres meses.

- Por falta muy grave

Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.
Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.
Despido.

Art. 43. *Normas y consecuencias de los retrasos.*—Todos los retrasos repercutirán la pérdida del premio diario de puntualidad y además:

- a) Retrasos diarios de uno a diez minutos, ambos inclusive:

Consecuencias económicas:

Cuando estos retrasos en conjunto supongan más de sesenta minutos, el exceso se deducirá como tiempo no trabajado, es decir, este tiempo no dará lugar a percepción de haberes.

Consecuencias sancionadoras:

Cuando los retrasos alcancen o superen los sesenta minutos en cómputo mensual, tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita.

- b) Retrasos diarios superiores a los diez minutos:

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias económicas:

Estos retrasos, cualquiera que sea su número, en lo que exceda en cómputo mensual de treinta minutos se deducirán como tiempo no trabajado. Si el número de retrasos fuera superior a tres, la deducción como tiempo no trabajado se realizará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De tres a siete retrasos tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita y de producirse reiteración (dos veces en tres meses consecutivos), ésta tendrá la consideración de falta grave.

De ocho a doce retrasos tendrán la consideración de falta grave y su reiteración (dos o más sanciones en el plazo de seis meses), falta muy grave.

Más de doce retrasos, tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para empleados cuyo domicilio habitual diste del centro de trabajo más de 20 kilómetros.

Consecuencias económicas:

Igual que en el caso anterior pero en lo que exceda en cómputo mensual de sesenta minutos y a partir de ese límite. Si el número de retrasos fuera superior a cinco, la deducción como tiempo no trabajado se aplicará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De cinco a siete retrasos, falta leve, y la reiteración, grave.
De ocho a doce, falta grave, y la reiteración muy grave.
Más de doce faltas, muy grave.

- c) Retrasos diarios superiores a una hora e inferior a tres:

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias económicas:

Estos retrasos darán siempre lugar a la deducción del tiempo de retraso como no trabajado.

Consecuencias sancionadoras:

De tres a seis retrasos tendrán la consideración de falta grave y la reiteración (una o dos veces en seis meses), de falta muy grave.

Más de seis retrasos, tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para los empleados cuyo centro de trabajo diste más de 20 kilómetros del domicilio habitual:

Consecuencias económicas:

Igual que para la generalidad de los empleados, pero a partir del segundo retraso.

Consecuencias sancionadoras:

Igual que en el supuesto de la generalidad de los empleados pero con los siguientes tramos:

De cinco a ocho retrasos: Falta grave y la reiteración, muy grave.

Más de ocho retrasos: Falta muy grave.

d) Incorporación al trabajo después de transcurridas tres horas desde el inicio de la jornada:

No se considerará retraso, sino falta sancionable con arreglo a lo previsto en este Convenio.

CAPITULO VI

Otras condiciones

Art. 44. *Gastos de locomoción.*—Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, realice algún desplazamiento en vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 14,50 pesetas. Dicha cantidad será revisada cuando el precio del litro de gasolina «super» rebase las 75 pesetas.

Art. 45. *Organos de representación de los empleados.*—Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo y Comité intercentros

Comités de centro de trabajo y Delegados de personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 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.

En los centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas de éstos 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 a que esté adscrito.

Comité intercentros: Estará formado por ocho miembros elegidos por la totalidad de los Delegados de personal y miembros de los Comités de centro de trabajo, que hayan sido elegidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se mantendrá la siguiente proporción:

— Tres miembros del Comité del centro de trabajo de Majadahonda (dos del Centro de Rehabilitación y uno de las Oficinas Centrales administrativas).

— Dos del centro de trabajo de Madrid (Capitán Haya, número 39).

— Tres del resto de los centros de trabajo de la Empresa.

Art. 46. *Competencias y funciones de los distintos órganos de representación:*

1. Delegados de personal y Comités de centro de trabajo.

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.

b) Ser informados de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

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 apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

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

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y 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 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 este único fin 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 hasta 250 empleados, de un tiempo máximo de veinte horas mensuales.

j) 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.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la Entidad.

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

m) 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.

2. Comité intercentros.

a) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.

b) Prorrogar o denunciar los Convenios vigentes.

c) Elegir los miembros de la Comisión Mixta.

d) Recibir información sobre datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

Art. 47. *Asambleas de empleados.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de personal y Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de centro de trabajo o por los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éstas las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1.ª El complemento especial Convenio del sector 1977 que hasta el 31 de diciembre de 1981 venían percibiendo algunos empleados en atención a lo previsto en el Convenio interestatal para las Empresas de seguros quedará integrado en el nuevo plus Convenio establecido en el artículo 20 de estos acuerdos.

2.ª Las cantidades que se percibían en los meses de junio y diciembre (que figuraban en el presupuesto individual de haberes sumados al anterior complemento especial Convenio del sector 1977), el plus de residencia y el plus de especialización, pasarán igualmente a integrar el plus Convenio establecido en el artículo 20 de estos acuerdos y en su caso el exceso figuraría en la columna 3 del presupuesto individual de haberes, como complemento voluntario, al acordarse que estos pluses desaparecerán como tales para el futuro en su denominación, concepto y otorgamiento.

3.ª A los oficiales de oficio de mantenimiento del Centro de Rehabilitación de Majadahonda se les efectuará una especificación a su categoría establecida en la tabla salarial del Convenio interestatal para Empresas de seguros, concretándola en función a su nivel profesional en Oficiales primera de mantenimiento, conservando idéntico sueldo base.

DISPOSICION FINAL

Queda expresamente derogado el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, así como cuantos acuerdos se hubieran estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicación en lo no previsto en el mismo la Orden Ministerial para las Empresas de Seguros, aprobada por Orden ministerial de 4 de mayo de 1970 y el Convenio interestatal para las Empresas de seguros, reaseguros y de capitalización vigente, así como en su caso las disposiciones legales de derecho necesario.