

explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente.

Las resoluciones de la Delegación de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General del Ramo, que resolverá en definitiva.

Art. 53. Al productor de servicio en estas demarcaciones podrán encomendarse trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebasa la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran.

- a) Instalación de contadores.
- b) Lectura de contadores.
- c) Cobranza de recibos.
- d) Reparación de pequeñas averías.
- e) Encendido y apagado del alumbrado público.
- f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de línea, casetas y redes de baja.
- g) Enganches y desenganches de abonados.
- h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- i) Admitir para su tramitación las peticiones de alta y baja en el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con las Empresas o Entidades o sus instalaciones.

Art. 54. Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de 50 abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquélla ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayudante, subgrupo de Profesionales de Oficio.

Este tipo de salario mínimo se elevará al de Oficial nivel B, si al trabajador se le confiara trabajos no consignados en el artículo anterior y estuvieren comprendidos entre los que se definen en esta Ordenanza como correspondientes a los profesionales de oficio.

Art. 55. Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no causando efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII de la Ordenanza. Disfrutarán de la percepción del artículo 18 y de las gratificaciones que se establecen en la Ordenanza en proporción al salario que perciben.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por las Empresas o Entidades, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de cuarenta y cinco horas semanales.

Art. 56. Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción de beneficios y las pagas extraordinarias de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

Con todo obrero «gratificado» será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en que se hará constar concisa y detalladamente, las diversas funciones que se les encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 57. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Asimismo se mantendrán las mejoras pactadas en los anteriores Convenios y no mencionadas expresamente en éste.

Cualquier mejora que se establezca por disposiciones legales de orden superior, posteriores a la firma de este Convenio, se asimilará automáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.º del mismo.

Art. 58. Interpretación y aplicación del Convenio.—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión mixta paritaria que estará constituida por cinco Vocales de la representación económica y cinco de la representación social, miembros de la Comisión Negociadora.

La representación económica designará en cada momento, los nombres de los cinco miembros. La representación social designa a los señores, Juan Francisco Berriel Cortés, Pedro la Camera Ruano, Julio Lacaba Pérez, José Alvarez Cabrera y Andrés Marín Hassán como titulares; como suplentes designa a los señores Crisanto González González, Armando Betancor González, José Martín Mederos y Francisco Martín Hernández.

Finalmente, las partes, por haber negociado este Convenio, en el ámbito, límites y contenido del Acuerdo Nacional de Em-

pleo declaran expresamente que la vigilancia, control e interpretación de este Convenio se atenderá a lo establecido en el citado Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).

ANEXO I

Tabla de salarios anual 1982

		Total anual
Técnico de primera-1	108.871	1.950.968
Técnico de primera-2	90.240	1.617.101
Técnico de segunda-1	85.752	1.533.676
Técnico de segunda-2	71.228	1.276.406
Técnico de tercera	65.874	1.180.462
Técnico de cuarta	61.971	1.110.520
Técnico de quinta	58.070	1.040.614
Advo. primera. Sup. primero-1	108.871	1.950.968
Advo. primera. Sup. primero-2	90.240	1.617.101
Advo. primera. Sup. segundo-1	99.968	1.791.785
Advo. primera. Sup. segundo-2	82.936	1.486.213
Administrativo segunda-1	85.752	1.536.676
Administrativo segunda-2	71.228	1.276.406
Administrativo tercera	65.874	1.180.462
Administrativo cuarta A	60.898	1.093.084
Administrativo cuarta B	56.120	1.005.670
Auxiliar administrativo	53.227	953.828
Auxiliar Oficina primera	56.120	1.005.670
Auxiliar Oficina segunda	53.227	953.828
Auxiliar Oficina tercera	53.227	953.828
Operario primera A	63.886	1.144.837
Operario primera B	61.265	1.097.869
Operario segunda A	59.474	1.065.774
Operario segunda B	57.948	1.038.428
Operario tercera	54.921	984.184
Peón Especialista	52.480	940.442

ANEXO II

Valor de dietas para 1982

	A	B
Técnico de primera-1	1.036,20	1.727,00
Técnico de primera-2	1.036,20	1.727,00
Técnico de segunda-1	764,78	1.274,63
Técnico de segunda-2	764,78	1.274,63
Técnico de tercera	688,88	1.148,13
Técnico de cuarta	632,78	1.054,63
Técnico de quinta	578,68	961,13
Advo. primera. Sup. primero-1	1.036,20	1.727,00
Advo. primera. Sup. primero-2	1.036,20	1.727,00
Advo. primera. Sup. segundo-1	942,15	1.570,25
Advo. primera. Sup. segundo-2	942,15	1.570,25
Administrativo segunda-1	764,78	1.274,63
Administrativo segunda-2	764,78	1.274,63
Administrativo tercera	688,88	1.148,13
Administrativo cuarta A	619,75	1.031,25
Administrativo cuarta B	575,85	959,75
Auxiliar administrativo	575,85	959,75
Auxiliar Oficina primera	75,85	959,75
Auxiliar Oficina segunda	75,85	959,75
Auxiliar Oficina tercera	75,85	959,75
Operario primera A	660,00	1.100,00
Operario primera B	622,88	1.038,13
Operario segunda A	597,30	995,50
Operario segunda B	575,85	959,75
Operario tercera	575,85	959,75
Peón Especialista	75,85	959,75

21238

RESOLUCION de 8 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de Trabajo para la Empresa «Mutua Guanarteme».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Mutua Guanarteme» y sus empleados, recibido en esta Dirección General con fecha 21 de mayo de 1982, suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa el día 15 de febrero de 1982 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 artículos 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA ENTIDAD MUTUA GUANARTEME Y SUS EMPLEADOS, ESTABLECIDO POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL Y LA DE LOS TRABAJADORES.-

CAPITULO PRIMERO.

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Objeto.-

El presente Convenio se formaliza, de conformidad con la legislación vigente, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados en todos los órdenes y las relaciones socio-laborales dentro del marco de la Mutua, así como incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Artículo 2º.- Ambito Personal y Territorial.-

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las Islas Canarias y zona de actividad económica de la Mutua actualmente, pero podrá ampliarse a otras Provincias y unidades autonómicas de España. Dichas normas afectarán a la totalidad de la plantilla de Mutua Guanarteme, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo, o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el Artículo 1,3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Ambito Temporal.-

El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1º de Enero de 1982. Su duración se fija en un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose de año en año si no se denuncia de forma fehaciente por cualquiera de las partes, con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.- Condiciones mas Beneficiosas.-

Aquellos empleados que tengan establecido con carácter voluntario mejoras salariales, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, estarán obligadas a respetarlas por parte de la Mutua, con excepción de los acuerdos de participación económica de los comerciales y alto staff ejecutivo de la Mutua que se regirán por condiciones contractuales especiales y no serán acumulables y si incompatibles.

Artículo 5º.- Coordinación Normativa.-

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio serán de aplicación la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970, y demás disposiciones vigentes.

Artículo 6º.- Comisión Mixta.-

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda se creará una Comisión Mixta. Se integrará por dos representantes de la Mutua, designados por la Dirección y otros dos empleados en representación de los trabajadores. Los acuerdos se tomarán por una-

nimidad y, en su defecto, por mayoría simple. Si hay empate será la Delegación de Trabajo quien dirima la controversia, unicamente cuando se hayan agotados los siguientes puntos:

a).- El Consejero Delegado tendrá el carácter de árbitro en los conflictos que se produzcan y su informe será preceptivo antes de someter la cuestión a los árbitros que se designen en el punto siguiente.

b).- Nombramiento de árbitros.- Para la solución de los conflictos que se puedan plantear entre las partes se designa una comisión de arbitraje compuesta por el Consejero Delegado como Presidente, dos representantes de los trabajadores de la Empresa designados libremente por los mismos, dos representantes de la Comisión de Delegados de personal, dos representantes de la Empresa y el Secretario General.

c).- La Comisión Mixta entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan 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 otras vías que correspondan.

d).- Las resoluciones de la Comisión deberán ser emitidas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

CAPITULO SEGUNDO

Jornada, Vacaciones y Productividad

Artículo 7º.- Jornada de Trabajo.-

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio y salvo que por las características de su trabajo deban exceptuarse, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

a) Período del 1 de Enero al 30 de junio y del 1 de Septiembre al 31 de Diciembre, de Lunes a Viernes de ocho a quince treinta.

b) Período de 1 de Julio al 31 de Agosto, de ocho a catorce horas.

c) Los Sábados se establecerá un turno durante todo el año de ocho a catorce horas, excepto del 1 de Julio a 31 de Agosto, que será de ocho a trece horas.

d) El personal queda autorizado para tomar durante TREINTA MINUTOS, como máximo, en el transcurso de la jornada laboral el desayuno, quedando establecido el mismo de 10,30 a 11 horas, excepto el personal de servicio al público que tendrá que dejar un servicio, pudiéndolo hacer fuera de éstas, y previa firma de la ficha de control de los afectados.

El anterior horario, que regirá en la Central no. 90 aplicará a los demás centros de trabajo.

Este acuerdo en su caso se establecerá entre las Empresas y los trabajadores de cada oficina.

Artículo 89.- Régimen de Vacaciones.-

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual de un mes.

De común acuerdo entre la Mutua y el empleado, se podrá fraccionar el período total de las vacaciones así como las fechas para su disfrute.

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

1.- Las vacaciones como norma general se disfrutarán entre los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive, en turno alternativo anual para los cargos incompatibles.

2.- Por acuerdo de la Mutua y consulta a los Delegados de Personal, se podrá fijar los períodos de vacaciones de todos los empleados.

3.- Los empleados podrán solicitar, como período vacacional, los días de la Semana Santa y Navidad, que serán deducibles del período ordinario de vacaciones o recuperables dentro de los treinta días siguientes y en las fechas que se acuerden con la Dirección, dejando en cada caso un turno.

Artículo 90.- Organización del Trabajo y Productividad.-

El Jefe de Personal será el Jefe inmediato de todo personal de la Mutua, Organización técnica y administrativa en cuanto se refiere a la adscripción del personal a cada Departamento, distribución del trabajo, disciplina, sanciones, régimen interior previo asesoramiento del Jefe del Departamento, y tendrá las demás facultades que por Delegación le sean conferidas por el Director.

El desarrollo del trabajo será el que en cada momento se considere más adecuado, según la técnica actualizada de las modalidades de seguros practicadas. La simplificación de los sistemas de trabajo será objetivo permanente de toda la organización y cualquier propuesta de modificación deberá ser estudiada por los Servicios Generales, Jefatura de Ramos y la Dirección.

Una vez finalizados estos estudios, y si éstos se van a utilizar para modificar las condiciones del trabajo, se expondrán razonados a los Delegados de Personal, quienes lo comunicarán a los empleados afectados con una semana de antelación al cambio.

El personal al servicio de la Mutua recibirá del equipo directivo información a través de los Delegados de Personal de los objetivos a alcanzar marcha de la producción, contratación de personal y, en general, cuanto pueda afectarles. A su vez, oirá sus iniciativas y sugerencias.

Artículo 100.- Condiciones Generales de Ingreso.-

Los aspirantes a ingresar en la Mutua deberán complementar la correspondiente solicitud. Cualquier falseamiento en los datos personales, familiares o profesionales, contenido en la declaración del interesado, será motivo para que no sea admitido. En igualdad de condiciones tendrán preferencia de ingreso en la Mutua los huérfanos e hijos de empleados, siempre que el empleado esté a un mínimo de cinco años de la jubilación definitiva.

No obstante, podrá establecerse otra mecánica de ingreso por acuerdo entre la Mutua y los trabajadores.

Procedimiento de ingreso:

a) Cuando se produzca o sea necesario aumentar el personal, la Mutua comunicará previamente en el Tablón de anuncios, a través de sus representantes, la plaza a cubrir. Si en el plazo de quince días, no lo solicita ninguno de los empleados, la Mutua quedará en libertad de contratación.

b) La Mutua en cada convocatoria, establecerá las pruebas psicotécnicas y médicas que considere oportunas, y como mínimo las establecidas por las normas generales de contratación. El resultado adverso de las mismas, que será siempre previas a las de aptitud, impedirá tomar parte en éstas.

c) Para la contratación de personal de nuevo ingreso será preceptivo el previo informe sobre el candidato, de los Delegados de Personal, con carácter orientativo pero no excluyente.

Artículo 110.- Comisión de Clasificación profesional de empleados.

Para la clasificación del Personal que presta servicio en la Mutua existirá una Comisión compuesta por el Director o persona en quien delegue y los representantes de los trabajadores, que velará en todo momento por la justa y proporcional distribución por categorías de los trabajadores, en función de sus condiciones de trabajo.

Artículo 120.- Formación Profesional.-

Se establecerá un plan general de formación para las categorías profesionales y se facilitarán por la Mutua los medios necesarios para que todo el personal que lo desee, e interese pueda asistir, no solamente a los cursos que periódicamente se organizan, sino también en las Escuelas Profesionales de Seguros, y a cuantos otros, técnicos y formativos, tengan relación con las actividades de la Mutua, ya sean de tipo social, económico o empresarial.

Los representantes de los trabajadores colaborarán con la Mutua, sugiriendo la conveniencia de la celebración de nuevos cursos, así como la asistencia del personal a los mismos.

La asistencia, con aprovechamiento, a cualquiera de los actos y cursos de formación, se reflejará con una nota favorable en el expediente personal del empleado.

CAPÍTULO TERCERO. CONDICIONES ECONÓMICAS.Artículo 130.- Retribuciones.-

Se establece para 1982 una elevación salarial sobre los haberes brutos correspondientes a las nóminas de 1981. El incremento durante cada año se efectuará como mínimo conforme al contenido del ANE o de cualquier otro acuerdo u Organismo que señale, en su caso, la base salarial.

TABLA SALARIAL

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de Enero de 1982, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente y realizándose el cómputo comprendido de doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de Julio, Octubre y Navidad, es decir, que la retribución comprende quince mensualidades, independientemente de la participación en primas:

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	COMPUTO
Jefe Superior.....	76.228.-	914.736.-
Jefe Negociado .....	52.612.-	631.344.-
Oficial 1ª .....	48.554.-	582.648.-
Oficial 2ª .....	40.355.-	484.260.-
Auxiliar Administrativo..	33.613.-	403.356.-
Cobrador .....	36.900.-	442.800.-
Ayudante Oficio.....	33.613.-	403.356.-

El pago de los salarios se efectuará mensualmente el primer día hábil del mes siguiente, o semanalmente si la Mutua, previa reunión con los representantes de los trabajadores así lo acordara. El empleado, junto con el salario, percibirá una copia de la nómina en la que se especificarán las partidas integrantes de las cantidades devengadas por el descuento efectuado y período de tiempo que comprende dicha liquidación de haberes.

Artículo 14º.- Plus de Antigüedad.-

Todo el personal percibirá un plus de antigüedad, al menos en la misma cuantía establecida legalmente, el cual se incrementará anualmente, aún en el caso de que se extinga o no se mantenga en el futuro con carácter obligatorio.

Artículo 15º.- Pagas extraordinarias.-

Las pagas extraordinarias se incrementarán a las doce pagas ordinarias así como la de participación en primas. El exceso de estas últimas, si la hubiere, se abonarán como máximo el 30 de Junio de cada año.

Artículo 16º.-

Los empleados de la Mutua podrán solicitar el anticipo de ocho mensualidades para hacer frente a los gastos extraordinarios justificados que puedan tener, y previa aprobación por la Comisión.

Este anticipo no devengará intereses y se amortizará mediante entregas mensuales deducidas de sus haberes en una amortización de la décima parte de su salario global mensual.

Artículo 17º.- Premios y recompensas.-

La Mutua, en la forma que considere más conveniente previa consulta a los representantes de trabajadores, premiará a sus empleados:

a) Las iniciativas y sugerencias con la consecución de resultados prácticos en diferentes ocasiones, como consecuencia de exponer ideas que resulten beneficiosas para la organización técnica, comercial o administrativa.

b) Los empleados que hayan prestado sus servicios en la Mutua, se les concederán los premios de antigüedad, vinculantes con los derechos ya adquiridos, que se detallan a continuación:

Al cumplir los veinte años de servicio percibirán un premio equivalente al importe de seis mensualidades incluido sueldos, pagas y extrasalariales que percibiera en el momento de su devengo, por una sola vez.

Cada quinquenio posterior de antigüedad percibirán, por el mismo concepto el importe equivalente al 100% del sueldo mensual por una sola vez.

c) Además del premio de antigüedad, podrán existir bolsas de estudios, viajes de educación o recreo costeados por la Mutua en todo o en parte, dentro del período normal de vacaciones, cantidades en metálico, diplomas, y confeccionará un distintivo para la solapa que premien la constancia de 10, 20 y 30 años.

d) Con el abono, por una sola vez en un año de 50.000 pesetas a quienes hayan demostrado, en el ejercicio de su función, un especial celo y dedicación en las tareas a su cargo.

e) La concesión de estos Premios se efectuará por la Dirección y los Delegados de Personal, quienes estudiarán cada caso individualmente.

CAPITULO CUARTO. BENEFICIOS SOCIALESArtículo 18º.- Seguro de Vida.-

La Mutua otorga a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un Seguro de Grupo de Vida, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista un beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de Muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por los siguientes capitales:

750.000.- ptas. o superior si se establecen para cada categoría por empleado, más 250.000.- por conyuge, y

100.000.- ptas. por cada hijo, que se duplicará en caso de hijo discapacitado.

En Enero de cada año el capital base indicado como mínimo, se aumentará en el mismo porcentaje de elevación experimentado por el índice de precios de consumo de 31 de Diciembre del año anterior.

Quedarán incluidas en el cómputo de personas para la determinación del capital asegurado el conyuge e hijos que figuren como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

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

a) Por un capital asegurado del 100% según la tabla anterior.

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

1.- Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos insuficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 50% del sueldo de la tabla salarial de un Oficial primero, según el nivel que rija en cada momento.

2.- Hijos menores de edad o que, aún siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

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

4.- O si concurre cualquier otra circunstancia que justifique, por razón de equidad asimilarla a los casos anteriores.

5.- Nupcias. Las presentes disposiciones dejarán de surtir efecto desde el momento que cualquiera de los cónyuges no empleados contraiga nuevas nupcias.

#### Artículo 19g.-

Asimismo dedicará especial atención a la formación intelectual de sus empleados, y para los hijos discapacitados e huérfanos del empleado.

Para el cumplimiento de este deber, la Mutua abonarán matrícula y libros de texto.

Para acogerse a esta ayuda tendrán que atenerse a las siguientes bases:

- 1.- Justificante de Matrícula.
- 2.- Factura de libros de texto.
- 3.- Tener derecho a la continuidad de sus estudios elegidos.
- 4.- Deberá: A) Justificar el haber aprobado el 60% en cada curso escolar. Para los hijos discapacitados hasta que cumplan 18 años.

B) En caso de haber perdido este derecho de ayuda escolar, podrá recuperarlo y proseguir el año siguiente con esta ayuda si aprueba la totalidad de las asignaturas pendientes.

#### Ayuda para estudios de Hijos de Empleados.

Atendiendo las circunstancias particulares que puedan concurrir en algún empleado, la Mutua, otorgarán previo acuerdo de la Comisión Mixta, una ayuda para estudios de sus hijos en cuantía adecuada al tipo de estudios que realicen.

#### Artículo 20.- Navidad y Reyes.

Con motivo de estas Fiestas, la Mutua entregará a cada empleado obsequios propios de estas fiestas de Navidad, y para los hijos regalos de Reyes conforme a las bases que fije la Comisión Mixta, dentro de la cifra establecida por la Entidad.

#### Artículo 21g.- Normativa de Préstamos.

PRIMERA: Las cantidades que se soliciten fuera de las condiciones estipuladas en la Ordenanza Laboral, tendrán una preferencia muy específica en el siguiente sentido:

a) Viviendas en propiedad para propio uso siempre y cuando se carezca de vivienda o se esté en una cuyas dimensiones son insuficientes para cubrir las necesidades familiares.

b) Dentro de éste carácter estará en función del número de hijos menores, y los metros cuadrados de espacio útil.

c) Orden riguroso de antigüedad para la concesión de los préstamos. Será requisito indispensable que el empleado tenga dos años como mínimo de antigüedad en la Mutua.

d) Destino segundo para mobiliario, en la igualdad de condiciones y preferencias que las apuntadas anteriormente.

e) Cantidades reducidas para usos distintos y con una capacidad de recuperación mucho más acelerada.

SEGUNDA: Las cantidades para viviendas de uso propio no complementario tendrán como máxima capacidad la de pesetas trescientas cincuenta mil por petición, pudiendo ser incrementadas a final de ejercicio cuando se conozca la capacidad sobrante del volumen total destinado a esta finalidad por la Mutua.

a) La capacidad de concesión para mobiliario familiar será de 125.000 ptas., en las mismas condiciones requeridas de aumento con la última parte del artículo anterior.

b) Cantidades máximas concedidas para otros usos, 50.000 ptas., también dentro del mismo orden de preferencia de concesión.

TERCERA: El interés que se pacta a los efectos de éstos préstamos será del 8% o el que más favorable al empleado para viviendas de primer uso, o para constituir una nueva familia.

El 10% para ampliación de viviendas.

El 12% para mobiliario.

El 14% para usos varios.

La aplicación de este tipo de interés será el mismo que el Bancario en su forma o método de aplicación, es decir, sobre saldos resultantes hechas las amortizaciones.

CUARTA: Los volúmenes de amortización vendrán en función de las propias fórmulas que propongan los peticionarios, pero siempre dentro de los máximos de 24 meses para uso de mobiliario, y de 6 meses para destino distinto, a igual que se establecerá por la Comisión Mixta.

QUINTA: Se tendrá en cuenta aquellas personas que soliciten el préstamo por primera vez, que pasarán automáticamente a ocupar derecho preferente sobre aquellos otros que en ejercicios anteriores hayan obtenido préstamos o los tengan actualmente en vigor.

Artículo 229.-Bolsa de vacaciones.-

Con objeto de ayudar a los gastos que acarrearán las vacaciones anuales, la Mutua concederá a los Empleados Administrativos cuyos contratos sean mínimos y carezcan de subvenciones, una Bolsa de esta denominación, cuya cuantía se fija en el 50 % del Salario Base excluidos todos los demás conceptos y conforme figura en la nómina.

La fecha de pago de esta ayuda se fija en el primer día o en el inmediato anterior del mes en que comienza el disfrute de las vacaciones.

Artículo 23.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia

La cuantía de este plus se fija en 100 pesetas por jornada completa trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección y las especiales condiciones para la organización comercial y altas directivos del staff, cuya cuantía se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el sueldo.

Artículo 24.- Plus de Resultados.-

Se establece una gratificación en función de los resultados económicos, según balance, cuya masa no podrá ser inferior al 10%, ni superior al 15% de tales resultados. Esta cuantía se determinará cada año en función del resultado del mismo.

Artículo 25.- Plus de Jefatura.-

Se establece este Plus, absorbible en caso de base mejorada, en relación directa con la función de Jefatura y responsabilidad desarrollada, para los Jefes y personal titulado o asimilados que, a juicio de la Dirección, se hagan acreedores al mismo por su conducta de entrega, y dedicación y eficacia al frente de:

- 1.- Servicios, Ramos y Departamentos.
- 2.- Oficinas y Delegaciones.

Se abonará normalmente, junto con las pagas ordinarias, de los meses de Abril, Julio, Noviembre y Enero.

Artículo 26.- Seguros propios de empleados.-

Con el propósito de estimular al empleado y dar unos alicientes económicos en los Seguros contratados para su disfrute particular, la Mutua bonificará sobre el importe del total del recibo de cada Seguro los porcentajes siguientes:

.- Ramo Automóviles.....	20%
.- Todo Riesgo Automóviles....	35%
.- Otros Ramos.....	25%

Artículo 27.- No repercusión en mayor coste de Empresa.-

Las mejoras voluntarias establecidas en estos artículos, no se tendrán en cuenta a efectos de liquidación de Seguros Sociales, cálculo de los valores del salario-hora y de la hora extraordinaria, prestaciones complementarias de jubilación, ni de cualquier otro concepto que pueda representar el más mínimo aumento en el coste de la Mutua.

Artículo 28.-

Por haber reestructurado la Mutua, el Dpto. Comercial pasando sus actuales empleados a la empresa Nucades, para todo lo referente a participación en Primas y beneficios, se establece la consolidación total de Primas de ambas entidades y su prorrateo en la forma prevista en el presente convenio.

CAPITULO QUINTO

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 29.- Reglamento de Régimen Interior.-

En el plazo de tres 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 partir de su aprobación por el Organismo laboral competente.

Artículo 30.- Parte de baja por Accidente o Enfermedad.-

El empleado viene obligado a cursar al Jefe de Personal el correspondiente parte de asistencia y/o baja por accidente o enfermedad, expedido por el respectivo Médico,

lo que deberá hacer, a lo más tardar, dentro de 3 días siguientes al que haya faltado al trabajo por dicha causa.

2.- Incidirá en inexactitud el empleado que simulara o prolongara una enfermedad o accidente, o no entregara el parte a que antes se hace referencia.

Artículo 31.- Reconocimiento Médico.-

Cuando se faltase más de Treinta Días a consecuencia de enfermedad o accidente, el empleado será reconocido por el Médico de la Mutua, y donde no lo hubiere, por el que ésta designe, antes de reincorporarse esta a sus tareas habituales, con objeto de comprobar las posibles alteraciones que presentase y determinar su estado físico en aquellos momentos.

En cualquier caso, todos los empleados se someterán anualmente a reconocimiento médico, realizado por el facultativo que designe la Mutua.

Artículo 329.- Sugerencias.-

El personal de la Mutua, podrá proponer cuantas sugerencias e iniciativas considere interesantes para mejorar la organización, y muy especialmente para simplificar los trabajos administrativos.

Las sugerencias firmadas por los interesados, deberán ser depositadas en el "BUZON DE SUGERENCIAS" que estará emplazado en el lugar que se designe en las oficinas, y el Jefe de personal será el encargado de retirarlas y entregarlas directamente a la Dirección.

Las sugerencias que se lleven a la práctica supondrán la aplicación de una nota favorable en los expedientes personales de los interesados.

Artículo 339.- Capacidad de Propuesta.-

Los Jefes tienen como facultad y responsabilidad proponer Premios y Sanciones, debiendo en todo momento hacerse dignos de la confianza que se deposita en ellos, mediante el ejercicio, justo y objetivo, de estas facultades, que será exigida por la Mutua.

Artículo 349 Representatividad.-

Ostentarán el carácter de órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Mutua para la defensa de sus intereses, los Delegados de Personal o quienes, por disposición legal, deban sustituirlos o desempeñar tal función.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Mutua únicamente a través de sus Delegados de Personal, u órgano representativo que proceda, haciendo llegar sus peticiones por escrito.

Artículo 359.- Documentación a disposición de los Empleados.-

La Mutua tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores, todos los documentos de exhibición obligatoria en el Departamento de Personal.

Cada empleado, podrá únicamente tener acceso a la información que le afecte personalmente.

21239

**RESOLUCION de 15 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Kores, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Kores, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 24 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 14 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo segundo 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 de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 15 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo, «Industrias Kores, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA LA EMPRESA  
INDUSTRIAS KORES, S.A.  
-----

## CAPITULO I

Ambito de aplicación.

Art. 1.º.- Ambito territorial.- Este Convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo de la Empresa en el Territorio Nacional.

Art. 2.º.- Ambito personal.- Las presentes condiciones de trabajo afectarán a la totalidad de la plantilla incluida en el ámbito territorial, con excepción de las exclusiones del art. 1.º y las relaciones laborales de carácter especial del art. 2.º de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º.- Ambito temporal.- Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de Enero de 1982. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1983, salvo lo establecido en materia de revisión salarial al 30-6-82 y 31-12-82, así como el calendario laboral que será objeto de revisión en 31-12-82.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, un mes antes de finalizar su vigencia.

## CAPITULO II

Condiciones de las mejoras.

Art. 4.º.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que, en estimación anual venía satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones.

Art. 5.º.- Absorción de elevaciones futuras.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con cualquier aumento que la Empresa pudiera verse obligada a adoptar, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, o cualquier otra causa.

Art. 6.º.- Garantías personales.- Se respetarán las situaciones personales, que con carácter global y estimación anual, exceden de las pactadas, manteniéndose estrictamente "ad personam" No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

## CAPITULO III

Remuneración del personal.

Art. 7.º.- Base salarial.- El Salario de Convenio es el que, para cada categoría se establece en la primera columna del Anexo nº1 de este texto.

Art. 8.º.- Complemento de antigüedad.- La Base Reguladora para el cálculo de la antigüedad en cada categoría profesional, es la que se consigna en la segunda columna del Anexo nº 1, sobre la que se aplicará el porcentaje indicado en el art. 6.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Química, consistente en DOS trienios del 5% y CINCO quinquenios del 10% con el siguiente detalle acumulativo:

A los 3 años de antigüedad,	un 5%
A los 6 años de antigüedad,	un 10%
A los 11 años de antigüedad,	un 20%
A los 16 años de antigüedad,	un 30%
A los 21 años de antigüedad,	un 40%
A los 26 años de antigüedad,	un 50%
Con más de 31 años de antigüedad,	un 60%

Art. 9.º.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.- Se abonarán cuatro mensualidades de Salario Convenio, Antigüedad, Complemento Personal y/o Prima Producción, que se harán efectivas en los meses de: Marzo, Junio, Octubre y Diciembre. Estos devengos, sustituyen y mejoran lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 71 y 72 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Química.

Art. 10.º.- Complemento personal y/o Prima producción.- Los importes que se venían satisfaciendo por estos conceptos, se van incrementados en un 7'5%, en relación con los percibidos en 31-12-81.

## CAPITULO IV

Régimen de Vacación y Horario.

Art. 11.º.- Vacaciones.- Todo el personal disfrutará de TREINTA días naturales de vacación anual, de los que 24 serán forzosamente consecutivos y de los 6 restantes, 2 como máximo serán a la elección del trabajador de común acuerdo con la Empresa. No obstante, la Empresa solamente cerrará sus Centros de Trabajo durante 21 días consecutivos, como máximo.

Art. 12.º.- Horario.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, efectuarán una jornada laboral anual equivalente a 1800 horas presencia. Cuando la jornada de trabajo diaria sea de 8 horas continuadas, en la misma se entienden incluidos los 15 minutos de descanso para el bocadillo, según las normas del Anexo nº 2.