



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

## GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Sábado 9 de junio de 1984

Núm. 138

**13055** RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.518 el cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección de Trabajo expediente de homologación del cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cortacables 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 838, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada cortacables de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.518-7-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**13056** RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.517 el cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, importado de Francia y presentado por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta cuchillo electricista 175 milímetros, marca «Sibille», referencia IS-78, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, Calle Nápoles, números 82-82, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Ateliers Sibille & Cie.», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.517-7-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aisla-

miento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**13057** RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologan con el número 1.524 los alicates universales 220 milímetros, marca «Isofor», referencia 826, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los alicates universales 220 milímetros, referencia 826, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los alicates universales 220 milímetros, marca «Isofor», referencia 826, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada alicate universal de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.524-22-3-84 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**13058** RESOLUCION de 9 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo».

Visto el texto del Convenio colectivo para «Mapfre, Mutua patronal de Accidentes de Trabajo», recibido en esta Dirección General con fecha 4 de abril corriente, suscrito el día 30 de marzo anterior por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, 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 1640/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 9 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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 PARA EL AÑO 1984.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

- Art. 1. Ambito 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", así como a los de Mutua Empresarial Catalana, entidad absorbida por Mapfre con efecto de 1 de enero de 1984, una vez sea autorizada la absorción. Se exceptúan las personas que por razón de su cometido quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 2. 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. Ambito Temporal.**— Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1984.
- Art. 4. Vigencia.**— La vigencia del Convenio de acuerdo con lo indicado en el artículo anterior se establece hasta el 31 de diciembre de 1984, 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. Compensación y absorción de mejoras.**— Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y comparadas con las que se vieran percibiendo, así como 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. Vinculación a la totalidad.**— Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación pública serán consideradas como tales.
- En el supuesto de que la autoridad laboral, al uso de sus facultades no aceptara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría en vigor en su totalidad.
- Art. 7. 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. 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 esta 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 y 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.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones de trabajo

- Art. 9. Tiempo de trabajo.**— Se establece un horario de 1.766 horas anuales para el personal administrativo de la Organización Territorial y Oficinas Centrales y de 1.820 para el personal de los Centros de Rehabilitación de Majadahonda, Vigo y Clínica Argueta de Barcelona. La aplicación práctica al calendario de 1984 de dichas horas se efectuará en la forma propuesta por la Empresa.
- El personal que hubiera sido contratado o lo sea en el futuro con horarios diferentes a los anteriormente indicados se atenderá en todo caso al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos colectivos.
- Art. 10. Horas estructurales.**— Se considerarán horas estructurales las que deban realizarse por sustitución de ausencias con trabajos a turnos en los centros hospitalarios y centro de cálculo de la empresa, siempre que hasta no haya tenido conocimiento de la ausencia del titular con un mínimo de 24 horas de antelación a la fecha de ocurrencia y aquellas otras que fueran necesarias por causa de fuerza mayor (averías en instalaciones, accidentes, siniestros, urgencias quirúrgicas, etc.).
- Art. 11. Retribución de horas extraordinarias.**— El cálculo del valor de la hora extraordinaria se efectuará aplicando bien el sistema establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, que responde a la siguiente fórmula:
- $$\frac{\text{Sueldo base} + \text{antigüedad}}{12,856} = \text{valor hora extraordinaria}$$
- o bien el método de la siguiente fórmula:
- $$\frac{\text{Sueldo base anual}}{175} = \text{valor hora extraordinaria}$$
- La aplicación de una u otra fórmula queda a criterio del propio empleado en función de la que más le beneficie.
- Art. 12. Control de entradas y salidas.**— Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control, en su caso, firmar en la hoja existente al mismo efecto, a la entrada y salida del trabajo.
- Art. 13. Vacaciones.**— Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales o de 31 días si coincide con un mes natural con este número de días.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador este periodo podrá fraccionarse en dos periodos, uno de los cuales para fijar el inicio del segundo periodo, que los servicios queden satisfechos a juicio de la Empresa. Cuando los días de vacaciones deban fraccionarse por necesidades de servicio, lo que deba comunicarse por escrito al trabajador, 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 1984.
- Art. 14. Permiso.**— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, 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 periodo.
  - Por matrimonio del empleado: quince días naturales.
  - Por nacimiento de hijo del empleado varón: dos días laborables, que serán ampliados a tres en los supuestos de empleados que hubieran sido trasladados

por la Empresa siempre que el parto tenga lugar fuera de la provincia en la que presta sus servicios.

En caso de complicación grave del parto se estará a lo previsto en el apartado a) de este artículo.

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) **Una** 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) Los empleados pueden solicitar 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 anuales. El número máximo de horas de permiso para el personal con horario inferior será proporcional a su propio horario en relación a la jornada anual pactada en este convenio.

Art. 15. 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. 16. 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 periodo 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 periodo que dure la excedencia la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro administrativo, salvo para los superiores a oficial primera administrativo, de acuerdo al sueldo base del Convenio estatal para las Empresas de Seguros.

Art. 17. 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 la solicitud al oficial de empleo correspondiente o en su caso de la Dirección del seguro en cuestión.

Art. 18. 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 ampliarse la labor formativa en el extranjero.

**CAPITULO III**

**Remuneraciones**

Art. 19. Incremento individual.— Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del siete y medio por ciento (7,5 por 100) sobre la retribución bruta del año 1.983 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deducimientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 8 del presupuesto

individual de haberes) no supere el 6 por 100. En Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justifican ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicarse este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del "complemento voluntario", pero respetando en todo caso los incrementos que correspondan a sueldo base, antigüedad y plus Convenio pactado.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio estatal para las Empresas de Seguros en 1.984, siendo igualmente aplicable a este concepto lo previsto en el artículo 5. del presente Convenio.

Art. 20. Revisión salarial.— En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.984 un incremento superior al seis por ciento (6%), tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, y a efectos de la revisión salarial, se procederá a estudiar el comportamiento del IPC del año (enero/diciembre) de 1.983, para los que se registrarán cuatro índices al IPC al 30 de septiembre.

La revisión se aplicará exclusivamente a aquellos empleados cuyo incremento salarial, por cualquier concepto, sobre su retribución de 1.983, hubiera sido inferior al IPC estimado para el año menos 0,5 puntos, y por la diferencia entre su porcentaje de incremento y dicha cifra, (IPC menos 0,5).

Art. 21. Plus Convenio.— Se establece el siguiente plus Convenio de Empresa en función de las categorías de tablas del Convenio Colectivo de Arbitro estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización:

Categoría	Importe plus Convenio bruto anual
Jefes Superiores .....	211.000
Jefes de Sección .....	180.000
Jefes y Subjefes de Negociado .....	167.000
Titulares con antigüedad superior a un año ..	198.000
Titulares con antigüedad inferior a un año ..	178.500
Técnicos de prevención, asistentes sociales, sanitarios de grado medio y oficiales primera administrativos .....	149.000
Oficiales segunda Administrativos .....	124.000
Auxiliares administrativos, oficiales de oficio y conductores .....	111.000
Jardineros, lavanderas, costureras, guarnicioneros de oficio, auxiliares, mozos y conductores ...	104.500

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

- Solo tendrán derecho al mismo los empleados con antigüedad reconocida en la Empresa superior a 1 de enero de 1.983.

- Las cantidades indicadas serán aplicables exclusivamente al personal con horario de 1.766 y 1.810 horas anuales. Al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a sus horas anuales de trabajo.

Además de los pluses especificados en este convenio únicamente se mantendrá vigente el de compensación trasladada, los empleados a jubilaciones correspondientes.

Art. 22. Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.— Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa exclusivamente realizada

y registren su entrada con puntualidad. Este plus de puntualidad se enciende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

La cuantía de este plus se fija en 100.- pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. No se computará a efectos de este plus el periodo de vacaciones anuales reglamentarias.

Los empleados con horario inferior a los máximos anteriormente establecidos percibirán este plus en cuantía proporcional a su propio horario, en relación a las jornadas anuales pactadas en este convenio.

**Art. 23. Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.**— Los oficiales 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 acrecida en el caso de ascender al 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 primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1979.

**Art. 24. 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. 25. 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 para las Empresas de Seguros, se fija en el 0,25 por 100 de la recaudación neta del ejercicio 1983.

El monto a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1.983, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1.983 o, en su caso, la parte proporcional que le le correspondiera.

**Art. 26. 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 1979), 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 está 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%).

**CAPITULO IV**

**Prestaciones complementarias (Sociales y de Previsión)**

**Art. 27. 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 55.000 pesetas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo percibirán 11.000 pesetas en un solo pago.

**Art. 28. 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, a favor de los beneficiarios legales o designados 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 Titulares, 1.200.000 pesetas.

- Jefes de Sección Complementaria de Planta Fija y Oficiales Subalternos Complementarios, 1.000.000 pesetas.

- Empleados de Planta, 1.000.000 pesetas.

La cuantía mínima de las bonificaciones será de 1.100.000 pesetas.

Aquellos empleados que en su trabajo habitual estén expuestos a un mayor riesgo de circulación, con independencia de su categoría, se los asegurará por el tipo 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 existan beneficiarios legales o designados por el interesado, cubriendo 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%) del importe total de los seguros que a continuación se indican con las siguientes limitaciones:

- Seguro de vida-accidentes sobre el empleado. Máxima aportación de la Empresa, 11.000 pesetas por año.

- Seguro del automóvil o motocicleta propiedad del empleado. Máxima aportación de la Empresa, 27.000 pesetas por año.

- Seguro todo riesgo familiar sobre vivienda permanente del empleado. Máxima aportación de la Empresa, 5.500 pesetas por año.

A los empleados que realicen un horario inferior a los establecidos como máximos se les efectuará la bonificación de forma proporcional al mismo.

**Art. 29. Seguro de responsabilidad civil.**— Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que llaven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

**Art. 30. Subvenciones por estudios de empleados.**— Estas bonificaciones se aplicarán para gastos de matrículas, 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 inclusivo o similares, 14.250 pesetas anuales.

- Estudios universitarios o similares, 21.250 pesetas anuales.

Estas cantidades serán proporcionales para los empleados con horario inferior a los máximos establecidos, así como las previstas en los artículos 31, 32 y 33 de este Convenio. Todos los estudios requerirán titulación oficial, excepto los de idiomas.

**Art. 31. Ayuda para estudios a hijos de empleados.**— Las condiciones serán idénticas a las establecidas para los empleados con los siguientes topos máximos:

- Hasta Detayo de DSB, 12.500 pesetas anuales.

- Desde Primero de BUP y hasta cumplir veintitrés años, 21.250 pesetas anuales.

- Educación especial (disminuidos), 46.000 pesetas anuales.

Estas cantidades se abonarán exclusivamente para la realización de estudios oficiales homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

**Art. 32. Navidad y Reyes.**— Con motivo de estas fiestas la Empresa entregará al empleado que la correspondiera:

- 2.000 pesetas por cada carga familiar o ascendiente a su cargo, debidamente justificado, por Navidad.

- 2.000 pesetas por cada hijo menor de quince años, por Reyes.

**Art. 33. Invalidez 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, 10.000 pesetas.

- Por nacimiento de cada hijo, 5.000 pesetas.

En el supuesto de que ambos supuestos practen sus servicios a la Entidad, el derecho a la asignación, por ayuda de estudios a hijos, premio de natalidad y gratificación de Navidad y Reyes por carga familiar solamente podrá ser susceptible de ser gozado de ellos.

Art. 34. 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. 35. Prestaciones complementarias por enfermedad—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. 36. Jubilación.— A este respecto se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Intersectorial para las Empresas de Seguros. Al empleado que solicite la jubilación con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa le abonará una mensualidad por cada cinco años de servicio sin tipo máximo.

Por acuerdo entre 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 14/1969, de 20 de Agosto, y Real Decreto 3789/1981, de 19 de Octubre o disposiciones posteriores que los complementen o modifiquen.

Art. 37. Fondo de Pensiones.— La Empresa abonará el 10 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que contribuye cada empleado con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un máximo de 20.000 pesetas de cuota anual. Dado que esta aportación va destinada a mejorar la prestación de jubilación de la Seguridad Social, siempre que esta ocurra estando el empleado al servicio de la Empresa, si cesa en la misma por cualquier causa antes de la fecha de jubilación, revertirá a la Empresa el importe total de las aportaciones realizadas por ésta.

Art. 38. Abonos especiales a personal jubilado o invalido.— La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 13.000 pesetas el día 27 de junio y 7.100 pesetas con motivo de las fiestas de Navidad.

Art. 39. Abono especial por fallecimiento.— Los derechos—vientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad y tres si corriera como consecuencia o con ocasión de un año de servicio; las cantidades mínimas serán de 11.000 pesetas o 30.000 pesetas respectivamente.

Art. 40. Fondo de ayuda a empleados.— La Empresa abonará al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por un propio reglamento, una cantidad equivalente al 5% por año de las cuotas cobradas a él de diciembre de 1981.

CAPITULO V

Premios, Faltas y Sanciones

Art. 41. Premios.— La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las contempladas en Convenio, que incrementará su sueldo anual, igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Art. 42. Faltas.— Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves. Serán falta leve el ausentarse sin autorización o no haberla en un momento concreto del expediente, así como de una amonestación sin efectos al castigar 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 equiparadas a aquellas.

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 aquellas.

Art. 43. 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 días para faltas leves y suspensión.  
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. 44. Normas y consecuencias de los retrasos.— Todos los retrasos repercutirán la pérdida del período diario de puntualidad y además:

a) Retrasos diarios de uno a diez minutos ambos inclusive.

Consecuencias económicas:

Cuando estos retrasos en conjunto superen más de sesenta minutos, al 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 el 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 3 a 7 retrasos tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita, y de primera reprobación (dos veces en tres meses consecutivos); ésta tendrá la consideración de falta grave.

De 8 a 12 retrasos tendrán la consideración de falta grave, su reincidencia (una o más veces) en el plazo de seis meses, falta muy grave.

Más de 12 retrasos tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para empleados cuyo domicilio habitual diste del centro de trabajo más de 10 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 5 a 7 retrasos, falta leve, y la reincidencia, grave.

De 8 a 12, falta grave, y la reincidencia, muy grave.

Más de 12, falta muy grave.

c) Retrasos diarios superiores a una hora e inferiores 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 3 a 5 retrasos tendrán la consideración de falta muy grave y la reiteración una o dos veces en seis meses, de falta muy grave.

Más de 6 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 5 a 8 retrasos, falta grave, y la reiteración, muy grave.

Más de 8 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.

**CAPÍTULO VI**

**Otras condiciones**

**Art. 45. Gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.**— Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 18,30 pesetas si la Empresa le abona el 100 por 100 del importe del seguro de dicho vehículo y de 20 pesetas si sólo le abona el 40 por 100 del mismo. Dicha cantidad será revisada cuando se produzca un incremento en el precio de la gasolina o bien en los precios de adquisición de forma generalizada de los automóviles.

La Empresa abonará todos los gastos, superiores a 200 pesetas, que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por la Empresa por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada que pudieran producirse se abonará además una dieta de 500 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo y de 250 pesetas por cada día en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el centro de trabajo al que el empleado figure adscrito.

**Art. 46. 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 ejercerá de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 5 a 20 Empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 21 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, con nueve miembros si tiene de 101 a 200 empleados, y con trece si tiene de 201 a 500.

— 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 hubiera en la Dirección Provincial, o a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las empresas de la Provincia a que está 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.

Se procurará mantener 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, 39).

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

**Art. 47. 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 trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado 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 apertura 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) Peticionar 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.

ro. 48. Asambleas de empleados.-

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 5% por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del 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 éste 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 fecharán en el día de la primera.

DISPOSICION FINAL-

Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse 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 la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, Reseguros y Capitalización, aprobada por Orden Ministerial de 14 de mayo de 1970 y el Convenio Interseccional para las Empresas de seguros vigente, así como en su caso las disposiciones legales de diverso contenido.

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA EMPRESA

GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A.

Y SUS TRABAJADORES

S U M A R I O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A." Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Partes contratantes.
- \* 2. Normativa aplicable.
  - \* 3. Ambito territorial.
  - \* 4. Ambito personal.
  - \* 5. Ambito temporal.
  - \* 6. Absorción y compensación.
  - \* 7. Garantía personal.
  - \* 8. Vinculación a la totalidad.
  - \* 9. Definición pacto paritaria.

CAPITULO SEGUNDO - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

- Artículo 10. Valoración de puestos de trabajo.
- \* 11. Modificadores al grado directo de valoración.
  - \* 12. Comité mixto de valoración.
  - \* 13. Información al personal.
  - \* 14. Reclamaciones sobre valoración.
  - \* 15. Clasificación profesional.
  - \* 16. Grado mínimo.
  - \* 17. Garantías de grado directo y categoría.

CAPITULO TERCERO - REGIMEN DE PERSONAL.

- Artículo 18. Contratación y plantilla.
- \* 19. Movilidad de personal.
  - \* 20. Traslados, desplazamientos, permutas y cambios de puesto.
  - \* 21. Cambios de puesto.
  - \* 22. Promoción y normas que regirán los concursos oposiciones.
  - \* 23. Criterios de antigüedad para los casos de cambios de puesto y promoción.
  - \* 24. Formación.

- Artículo 25. Viajes, alojamiento y manutención.
- \* 26. Tramitación de reclamaciones.
  - \* 27. Seguridad e Higiene en el trabajo.

CAPITULO CUARTO - REGIMEN DE TRABAJO.

- Artículo 28. Jornada anual y diaria.
- \* 29. Puntualidad.
  - \* 30. Horas extraordinarias.
  - \* 31. Vacaciones.
  - \* 32. Calendario y horarios.
  - \* 33. Exencias y permisos.
  - \* 34. Excedencias voluntarias.
  - \* 35. Jubilaciones.
  - \* 36. Productividad y rendimiento.

CAPITULO QUINTO - RETRIBUCIONES.

- Artículo 37. Conceptos retributivos.
- \* 38. Antüedad y proporcionalidad de las retribuciones.
  - \* 39. Retribuciones brutas.
  - \* 40. Sueldo de calificación.
  - \* 41. Antigüedad.
  - \* 42. Pluses diurnos, nocturnos y T.P.P.
  - \* 43. Plus de distancia.
  - \* 44. Horas extraordinarias.
  - \* 45. Gratificaciones extraordinarias.
  - \* 46. Pluses complementarios GENED de ayuda familiar (CAF).
  - \* 47. Retribución de vacaciones, domingos, festivos, licencias y permisos.
  - \* 48. Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.
  - \* 49. Pago de nóminas mensuales.
  - \* 50. Descuentos por peñidos no retribuidos.
  - \* 51. Tablas salariales 1 Enero 1984.

13059

RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 del mismo mes y año, 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 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.