

RESOLUCION de 18 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, de la Empresa «MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, el día 4 de febrero de 1985, que ha tenido entrada en este Centro Directivo el 14 del mismo mes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación de ello 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, 18 de febrero de 1985.-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 REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL PARA EL AÑO 1.985.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

- Art. 1. **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». 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. **Ámbito 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. **Ámbito Temporal.**- Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1.985.
- Art. 4. **Vigencia.**- La vigencia del Convenio, de acuerdo con lo indicado en el artículo anterior se establece hasta el 31 de diciembre de 1.985, 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 cómputo anual, serán compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que se vinieran percibiendo. Asimismo las condiciones y retribuciones anteriores 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 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. **Capacidad organizativa.**- La organización del trabajo dentro de la Empresa es función que compete exclusi-

vamente a la Dirección de la misma. Las decisiones de producción podrán 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 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 asuntos dudosos 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.

EMPIEULO 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 Clínicas Augustas de Barcelona. La aplicación práctica al calendario de 1.985 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 estará en todo caso al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Art. 10. **Horas estructurales.**- Se considerarán horas estructurales las que deban realizarse por sustitución de empleados con trabajos a turnos en los centros hospitalarios, clínicas y centro de cálculo de la empresa, siempre que ésta 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.).

El trabajador podrá optar, previo acuerdo con la empresa, por cobrarlas o sustituirlas por días libres en función de las horas acumuladas, siempre que ello no genere a su vez la realización de horas extraordinarias.

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:

$$\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} = \text{valor hora extraordinaria} \times 72,856$$

o el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Número de horas anuales dividido por once meses efectivos de trabajo} \times X$$

$$\text{Sueldo bruto mensual} \div 175 = \text{valor hora extraordinaria}$$

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 o, 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 período 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 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, lo que ésta deberá comunicar por escrito en todo caso, 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 1.985.

Art. 14. Permisos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 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 período.

b) Por matrimonio del empleado: quince días naturales.

c) 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) Con motivo de exámenes para empleados que están 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 seis 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 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 período que dura la excedencia la Empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo, salvo para las superiores a oficial primera administrativo, de acuerdo al sueldo base del Convenio estatal para las Empresas de Seguros.

Art. 7. Vacantes.- La Empresa informará a los empleados de las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan y den lugar a promoción, y en todos los casos a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia de residencia se produzca la vacante. La Convocatoria se publicará como mínimo en la misma fecha de la solicitud a la oficina de empleo correspondiente o en su caso de la inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos la empresa valorará, entre otros factores, la antigüedad de los empleados que las soliciten.

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 cursillos 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 1.984 (columna 13 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los desahucios 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 9 del presupuesto individual de haberes) no supere al 3 por 100. 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 "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 1.985, siendo expresamente 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 el 31 de diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión, cuyo importe se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.986, se calculará individualmente sobre la retribución bruta del año 1.984, de acuerdo con la escala que figura al final de este artículo, con los siguientes criterios:

a) Aumentos del 7,3 por 100 e inferiores, sobre retribución bruta de 1.984, se aplicará el porcentaje correspondiente de la escala.

b) Aumentos superiores al 7,5 por 100, se aplicará el porcentaje resultante de la diferencia entre el incremento individual y la suma del 7,5 por 100 y la revisión por aplicación de la escala.

I.P.C.	Revisión	I.P.C.	Revisión
1.985	%	1.985	%
7,1	0,11	7,6	0,64
7,2	0,21	7,7	0,75
7,3	0,32	7,8	0,86
7,4	0,43	7,9	0,96
7,5	0,54	8,-	1,07

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

Categoría	Importe plus Convenio bruto anual
Jefes Superiores	227.000
Jefes de Sección	193.500
Jefes y Subjefes de Negociado	180.000
Titulados con antigüedad superior a un año	213.000
Titulados con antigüedad inferior a un año	187.000
Técnicos de prevención, asistentes sociales, sanitarios de grado medio y oficiales primera administrativos	160.500
Oficiales segunda administrativos	133.500
Auxiliares administrativos, oficiales de oficina y conductores	119.500
Limpiadoras, lavanderas, costureras, ayudantes de oficina, auxiliares, coceros y ardozanas	112.500

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

- Sólo tendrán derecho al mismo los empleados con antigüedad reconocida en la Empresa superior a 1 de enero de 1.984.

- Las cantidades indicadas serán aplicables exclusivamente al personal con horario de 1.766 y 1.820 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 mantendrán vigentes el de compensación trasladado a los empleados a quienes les corresponda y el especial.

Art. 23. 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 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 200.- pesetas brutas por cada día en que se cumplan las condiciones anteriores. No se computará 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 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, ardozanas y ayudantes de oficina, 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, ardozana o ayudante de oficina 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 1.978.

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 1.984.

El mínimo a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1.984, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1.984 o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Art. 26. Servicio militar.- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros (Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.978), 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%).

CAPITULO IV

Previsiones 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 60.000 Ptas. brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo percibirán 13.000 Ptas. brutas en un solo pago.

Art. 28. Seguro de vida.- 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 los casos de invalidez total permanente, por los capitales y categorías que establece en cada momento el Convenio Interstatal para las Empresas de Seguros, garantizándose los siguientes mínimos.

- Jefes Superiores, Jefes de Sección y Titulados, 1.300.000 pesetas.

- Jefes de Negociado, Sanitarios de grado medio y oficiales primera administrativos, 1.200.000 de pesetas.

- Restantes categorías, 1.100.000 pesetas.

La cobertura mínima de los empleados casados será de 1.200.000 de pesetas.

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

Art. 29. Seguro de responsabilidad civil.- Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que llevan 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 inclusive o similares, 15.350.- pesetas anuales.

- Estudios universitarios o similares, 22.050 pesetas anuales.

Los empleados que tengan a su cargo hijos disminuidos percibirán la cantidad de 60.000 pesetas brutas anuales.

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

Art. 31. 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, 11.500 pesetas brutas.
- Por nacimiento de cada hijo, 7.000 pesetas brutas.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten 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 reconocido en favor de uno de ellos.

Art. 32. 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. 33. 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. 34. 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 efecto 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 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 14/1981, de 20 de Agosto, y Real Decreto 2795/1981, de 19 de Octubre o disposiciones posteriores que los complementen o modifiquen.

Art. 35. Fondo de Pensiones. - La Empresa abonará el 50 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que concierne cada empleado con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un máximo de 25.000 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 cesara 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. 36. 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 14.000 pesetas el día 27 de junio y 7.700 pesetas con motivo de las fiestas de Navidad.

Art. 37. Abono especial por fallecimiento. - Los derechos habientes 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; las cantidades mínimas serán de 100.000 pesetas o 300.000 pesetas respectivamente.

Art. 38. 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 mil de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1985.

CAPITULO V

Premios, Faltas y Sanciones

Art. 39. 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 incrementarán su sueldo anual, igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Art. 40. Faltas. - Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves. Serán faltas leves aquellas que entrenen 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 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. 41. 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. 42. Normas y consecuencias de los retrasos. - Todos los retrasos representarán 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 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 1 a 7 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 8 a 12 retrasos tendrán la consideración de falta grave, su reiteración (dos o más sanciones 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 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 5 a 7 retrasos, falta leve, y la reiteración, grave.

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

Más de 12, falta 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 3 a 6 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.

CAPITULO VI

Otras condiciones.

Art. 43. 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 19,00 pesetas si la Empresa le abona el 100 por 100 del importe del seguro de dicho vehículo y de 21 pesetas a los restantes. 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 550 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo y de 275 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. 44. Organos de representación de los empleados.- Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo y Comité Intercentros.

- Comité 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, con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con trece si tiene de 101 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 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 diez 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).

- Tres de los Centros de Trabajo de Barcelona.

- Uno del centro de trabajo de Madrid (Capitán Goya, 39).

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

Art. 45. 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 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 representantes de los temas y cuestiones de la Empresa que se derivan 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 "estatuto" 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:

- Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.
- Prorrogar o denunciar los Convenios vigentes.
- Elegir los miembros de la Comisión Mixta.
- Recibir información sobre datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

Art. 46. 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 asambleas.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, 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 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 fechadas en el día de la primera.

DISPOSICIÓN 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, Reaseguros y Capitalización, aprobada por Orden Ministerial de 14 de mayo de 1.976 y el Convenio interestatal para las Empresas de seguros vigentes, así como en su caso las disposiciones legales de derecho necesario.

6665 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.789, la herramienta llave pipa 24, Referencia MS20-24 x 270, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave pipa 24, Marca Sibille, Referencia MS20-24 x 270, 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 llave pipa 24, Marca Sibille, Referencia MS 20-24 x 270, presentada por la Empresa

Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers 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. 1.789-27-12-84-1.000 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, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

6666 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.786 la herramienta llave pipa 21, Referencia MS-20-21 x 235, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave pipa 21, Marca Sibille, Referencia MS-20-21 x 235, 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 llave pipa 21, Marca Sibille, Referencia MS-20-21 x 235, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers 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. 1.785-27-12-84-1.000 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, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

6667 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.784 el protector auditivo tipo tapón, Marca Medop, Modelo Confort, presentado por la Empresa Medical Optica, S. A., «MEDOP», de Bilbao, que lo importa de Alemania.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del protector auditivo tipo tapón, Marca Medop, Modelo Confort, 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 protector auditivo tipo tapón, Marca Medop, Modelo Confort, presentado por la Empresa Medical Optica, S. A., «MEDOP», con domicilio en Bilbao, calle Ercilla,