

b) Segundo turno:
De Lunes a Sábado desde las 9 horas y 30 minutos hasta las 17 horas, librándose sábados alternos.

Z. Administración

De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 13 horas.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Complemento "Trabajos Festivos" 12.000 h. + DIA LIBRE
HORAS EXTRAS 1.400 h.

14362 *RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.113, el Zapato de Seguridad contra riesgos mecánicos, Marca Panter, Modelo Diamante II, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», de Callosa de Segura (Alicante).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar el Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca Panter, modelo Diamante II, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), Barrio de San José número 36, como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase II. 2.º Cada Calzado de seguridad de dichos Marca, Modelo y Clase 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. 3.113. 15-2-91. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase II.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 15 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

14363 *RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número, 3.114, la Gafa de Montura tipo Universal para protección contra impactos marca E.A.R., modelo Lance, presentada por la empresa «E.A.R. Ibérica, Sociedad Anónima», de Barcelona, que la importa de Inglaterra.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca E.A.R., modelo Lance, presentada por la Empresa «E.A.R. Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Príncipe de Asturias, 66 4.º, que la importa de Inglaterra, Firts Avenue, Poynton Cheshire, donde es fabricada por la firma «E.A.R. United Kingdom», como Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 070. 2.º Cada Gafa de protección de dichos Modelo, Marca, Clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T. Homol 3.114. 15-2-91. E.A.R./Lance/070.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos» aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 agosto 1978).

Madrid, 15 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

14364 *RESOLUCION de 28 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

EXPOSICION DE MOTIVOS

El anterior Convenio Colectivo de Empresa que regulaba las relaciones laborales de los empleados de LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL, S.A., con la Compañía, ha sido denunciado, por ambas partes, el pasado mes de Septiembre de 1.990.

El método analítico que debe presidir la exégesis de cualquier texto legal, hace que la Comisión Negociadora, al abordar el problema de la consensuación de un nuevo Convenio Colectivo, adapte éste a las exigencias de una nueva empresa, propias del año 2.000. Para ello y acorda con el Proyecto de Empresa, que implica una modernización de la misma, de acuerdo, también, con los modernos sistemas de gestión que permitan a la Compañía recuperar la posición de liderazgo que ha mantenido tradicionalmente en el Sector de Seguros y Capitalización del Mercado Español, la Comisión Negociadora asume el reto de concebir un Convenio Colectivo que, respondiendo a tales necesidades, proporcione el marco legal de las Relaciones Laborales de los Empleados y la Empresa, que necesita una sociedad moderna y de futuro.

Consecuentemente con lo anterior, en el marco del presente Convenio, se moderniza la clasificación laboral de los Empleados, mediante la conversión de las anteriores categorías laborales, en Grupos Profesionales que, respondiendo a las necesidades perentorias del presente y del futuro de la Empresa, incentivan la participación del trabajador en puestos de responsabilidad y la permita optar a una retribución económica en función de las responsabilidades asumidas y ejercitadas a través de los Planes de Carrera.

En idéntico sentido se aborda un Plan de Homogeneización Salarial que, partiendo del establecimiento de los Grupos Profesionales y complementariamente a ellos, fomenta la promoción económica del empleado, sobre la base de criterios objetivos de evaluación. Ello supone, en el contexto de una política retributiva más ágil, transparente y adecuada, la supresión del actual sistema de Participación en Primas.

Inmerso en la modernización de la política retributiva, se asume la necesidad de adecuar el tratamiento que el anterior Convenio Colectivo daba a la Antigüedad, artículo 23, párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1.980, de 10 de Marzo. Ello sin perjudicar los intereses de los empleados e incluso, mejorando sustancialmente los complementos para caso de Jubilación.

Se siente, así mismo, la necesidad de dotar de mayor agilidad y transparencia al sistema disciplinario vigente y, a tal efecto, se adopta el compromiso de renovarlo.

Por último, se recoge el nuevo significado que la Legislación vigente imprime a la Representación de los Trabajadores y a la participación de los Sindicatos en la vida de las Empresas, adoptándose a tal fin un talante progresivo, donde el criterio de convención y voluntariedad primarán en aras al mejor entendimiento.

Consecuentemente, con todo lo que antecede los miembros de la Comisión Negociadora, aprueban el siguiente CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL.

CONVENIO COLECTIVOCAPÍTULO I

AMBITO

Artículo 1º.- Ambito territorial

El Ambito de aplicación Territorial del presente Convenio se circunscribe a los centros de trabajo que tiene establecidos La Unión y El Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., y a los que en el futuro establezca, en todo el Estado Español.

Artículo 2º.- Ambito de aplicación personal y funcional

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los empleados de la UFE, S.A. que prestan servicios en su ámbito territorial, excepto aquellos que están vinculados por relación laboral especial, según se establece en el Art. 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, quedarán excluidos los empleados que ocupen cargos directivos o de especial responsabilidad de carácter directivo.

Bajo ningún supuesto será de aplicación, ni a los empleados de fincas urbanas propiedad de UFE, cuando no estén dedicadas exclusivamente a la actividad aseguradora, ni a los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos, ni a los empleados de cualquiera de ellos, sea cual fuere la naturaleza de su vinculación contractual con UFE.

Artículo 3º.- Vigencia, duración y prórroga

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 1.991 hasta el 31 de Diciembre de 1.995.

Entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayendo sus efectos al 1 de Enero de 1.991.

Los acuerdos de desarrollo del presente Convenio, producirán efecto, a medida que se determine, incorporándose como un todo al mismo.

Su vigencia se prorrogará, tácitamente, por años naturales, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4º.- Compensación y absorción de mejoras

Cuantas condiciones y mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, producen la compensación de aquellas otras que, cualquiera que hubiera sido su origen, naturaleza, denominación o forma, ya hubiera otorgado la Compañía.

Igualmente las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio, Contrato, etcétera, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

El presente Convenio, constituye un todo orgánico indivisible, en el que todas las cláusulas han de ser interpretadas y valoradas en su conjunto.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6º.- Organización y productividad

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización e informatización del trabajo.

Artículo 7º.- Clasificación profesional

Se crea una Comisión Técnica y Paritaria con el mandato expreso de sustituir las previsiones de la Ordenanza y Reglamento de Régimen Interior, Convenio Colectivo del Sector y Convenios anteriores de Empresa en esta materia, sobre las siguientes premisas:

- 1º Obsolencia de las definiciones dadas en la Ordenanza y Convenio para las categorías laborales
- 2º Gran rigidez en el marco normativo laboral, como consecuencia de la excesiva compartimentación, fruto del gran número de categorías y subcategorías éstas, en función de su antigüedad.
- 3º Aparición de nuevas funciones, medios y tecnologías hasta ahora no contemplados.
- 4º Necesidades diferentes de la Empresa como consecuencia de las nuevas exigencias del mercado.
- 5º Mayor competitividad del Sector.

Los objetivos de la citada Comisión han de ser, consecuentemente:

- 1º Sustituir las actuales categorías laborales de la Ordenanza, Reglamento de Régimen Interior, Convenio Colectivo del Sector y Convenios anteriores de Empresa por nuevos Grupos Profesionales.
- 2º Lograr con el cambio una mayor flexibilidad en la utilización de los Recursos Humanos, estableciendo unos campos más amplios para el ejercicio y promoción profesionales.
- 3º Instrumentar e implantar una política retributiva moderna en la que los incentivos respondan funciones y tareas ciertamente desempeñadas determinadas de forma objetiva, garantizando promoción retributiva en base a criterios objetivos.
- 4º Incardinar dentro del nuevo sistema clasificatorio las funciones y su agrupamiento de acuerdo a las nuevas tecnologías, exigencias organizativas de Empresa y situación actual del mercado.
- 5º Facilitar la movilidad funcional de los Recursos Humanos, buscando la optimización de los mismos con instrumento de gestión empresarial.
- 6º Adecuación, en definitiva, de los nuevos Grupos, su formación, progresión, desarrollo y retribución las necesidades de organización y del mercado.

COMISION TECNICAA). Composición

Estará compuesta por 4 Representantes de la Empresa y 4 de la Comisión Negociadora de los Trabajadores en el Convenio Colectivo. En este último caso, se observará la proporción de representatividad.

B) Naturaleza y alcance de los acuerdos

Los acuerdos que alcance esta Comisión Técnica, dada su composición, serán sometidos para su ratificación por la Comisión Negociadora del Convenio, con Acuerdos de ésta, para integrar los dentro del mismo sustituyendo a la actual regulación en lo que se le oponga, y procediendo a su depósito, registro y publicación en el BOE.

Se llevará a cabo, automáticamente y sin declaración expresa, la sustitución de la Ordenanza y Reglamento de Régimen Interior.

C) Ambito temporal de actuación

- I.- Los trabajos de esta Comisión deberán concluir antes del 30 de Octubre de 1.991 fecha límite en que deberán ser suscritos por la Comisión Negociadora.
- II.- La puesta en práctica del nuevo sistema de clasificación profesional, con los nuevos Grupos, se hará antes del 31-XII-91.
- III.- Hasta el 31 de Diciembre de 1.992, se estudiarán, analizarán y valorarán las circunstancias de aplicación observaciones y sugerencias que, de acuerdo a la experiencia, pueda advertirse en ajustes y mejoras funcionales al nuevo sistema.

- IV.- Llegado el 1 de Enero de 1.993, se considerará definitivamente implantado el nuevo sistema de Grupos Profesionales, en los términos pactados durante 1.991 y 1.992.

Artículo 8.- Movilidad funcional

Siendo uno de los contextos del presente Convenio, la conversión de Categorías a Grupos Profesionales, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Jornada

1. El número de horas trabajadas efectivamente por cada empleado, será de 1.742, en cómputo anual.

Como contrapartida a reducción de absentismo, la jornada se reducirá, durante 1.992 y 1.993, ocho horas, cada año.

La distribución del tiempo de trabajo con carácter general se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) El horario de trabajo, con carácter general, será de 7,45 a 15,30 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, si bien, oído el Comité, la Dirección de acuerdo con el interesado, podrá establecer horarios diferentes para determinados puestos de trabajo.

Para nuevas contrataciones, la Compañía podrá establecer diferentes horarios de trabajo, con respecto al número anual de horas pactadas.

Para nuevos puestos de trabajo, la Compañía podrá, asimismo, establecer diferentes horarios, con respecto al número anual de horas.

- b) Se trabajarán las tardes necesarias para alcanzar el número de horas anuales establecido.

- c) La reducción de jornada no será computable para calcular el salario individual a efectos de horas extraordinarias.

- d) La Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario laboral oficialmente aprobado, fijarán al comienzo de cada año los días laborables, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados que precedan.

2. Como excepción al horario general y, dadas las exigencias de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de Seguros, la Dirección podrá establecer nuevos turnos de trabajo a los que quedará adscrito el personal apto que, previo pacto al respecto, acceda a ello, y sin derecho de opción al personal de nuevo ingreso.

En el caso de que los turnos especiales no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la Empresa planteará la cuestión al Comité de Trabajadores, para la integración total de tales turnos especiales.

3. Durante el año 1.991 y siguientes no se trabajarán los sábados, a cuyo efecto la Dirección y el Comité de Empresa establecerán el horario a regir sin disminución del número de horas correspondientes a la jornada anual, a no ser que el Sector redujera el mismo, en cuyo caso, la reducción se incorporaría automáticamente a este Convenio.

Mientras tanto, siempre se optará por el trabajo compensatorio en tardes, antes que en sábados.

Asimismo, la Dirección, con conocimiento del Comité de Empresa, estudiará la implantación de horarios singulares en aquellas Unidades cuya atención al público o las necesidades de producción así lo exijan, fijando las condiciones de su implantación. En todo caso, se atenderá a la compatibilidad de intereses entre Empresa y Trabajador como factor determinante para la prestación de jornada en régimen singular.

La falta de acuerdo reiterado y permanente sobre lo anterior faculta a las partes para someterse a un arbitraje basado en equidad.

Artículo 10.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales.

El citado período se disfrutará, prioritariamente, durante el mes de Agosto de cada año, siendo de aplicación lo previsto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia dentro del año de que se trata.

Artículo 11.- Permisos

1. El personal disfrutará de permiso por las causas que seguidamente se establecen y por los períodos que igualmente se indican.

- a) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado; y del padre, madre, abuelos o hermanos de su cónyuge, que residan en la misma población, aunque sea en domicilio distinto al del empleado, tres días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge, en población distinta a la de residencia del empleado, cuatro días naturales.
- c) Funerales o celebraciones religiosas por fallecimiento anteriormente indicado, la parte de jornada correspondiente.
- d) Matrimonio del empleado, dieciséis días naturales.
- e) Alumbramiento de la esposa, tres días hábiles.
- f) Período de lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, dispondrán de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien disfrutar la citada hora al comienzo o al final de la jornada.
- g) Traslado del domicilio habitual del empleado, un día natural.
- h) Permisos para exámenes, un máximo de diez días laborables al año.

2. Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, legalmente establecidos, se concederá permiso por tiempo indispensable. Si estas diligencias llevarán consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado.

3. Los empleados justificarán claramente las causas que motiven su petición de permiso y su adecuado empleo. Esta justificación se hará, en la medida de lo posible, lo más ampliamente que cada caso permita.

4. En casos justificados, los empleados podrán solicitar permiso para ausentarse del centro de trabajo por tiempo que no exceda de dos horas. La solicitud de estos permisos, haciendo constar las causas que lo motivan, será extendida y firmada por el interesado en impreso adecuado que, será autorizado por el Jefe de la Unidad, trasladándola al Departamento de Personal.

5. El empleado, ausente por vacación o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de aquéllos. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.

6. Con carácter excepcional, el empleado podrá disponer de un único permiso no retribuido de hasta 30 días naturales de duración, en cada anualidad del Convenio, siempre que las circunstancias de la producción, a juicio discrecional de la Empresa, así lo permitan.

Artículo 12.- Excedencias

1. La Dirección de la Compañía concederá la excedencia al empleado que por motivos justificados la solicite.

2. Para solicitar excedencias voluntarias, el solicitante deberá reunir las siguientes circunstancias:

- a) Llevar un año, como mínimo, de servicios efectivos en la Empresa.
- b) Solicitarla con un mes de antelación a su comienzo.
- c) No haber disfrutado de otra excedencia durante los últimos cuatro años.
- d) Que la duración de la excedencia solicitada no sea superior a cinco años ni inferior a uno.

- e) Que la excedencia solicitada no sea para dedicarse a actividades relacionadas con la profesión aseguradora o reaseguradora de otras entidades, cuyas actividades no podrá ejercer en forma alguna durante la misma. La presente limitación no es aplicable entre Empresas del mismo Grupo.

3. Todas las excedencias voluntarias, sin excepción, llevan aneja la no percepción, ni devengo, de haberes de cualquier clase que sean, y el tiempo por el que se disfruten no será estimado para el cómputo de anualidades, ascensos, vacaciones, jubilación, antigüedad y, en general, para ningún otro efecto. En relación con las excedencias forzosas, se regirán por lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las plazas que dejen vacantes los empleados en excedencia serán cubiertas o amortizadas de conformidad con las disposiciones legales vigentes en esta materia.

5. El empleado en situación de excedencia deberá solicitar su reincorporación al trabajo mediante carta certificada que dirigirá a la Compañía con un mes, por lo menos, de antelación a la fecha de vencimiento de aquella. La reincorporación solicitada se llevará a efecto cuando se produzca una vacante en el puesto de la misma clasificación profesional que la que el empleado ostentaba.

6. En caso excepcional, el empleado podrá reincorporarse antes de finalizar la excedencia, si la Dirección lo estima oportuno a la vista de las circunstancias concretas en las que el empleado basó su petición de excedencia (perfeccionamiento profesional probado, grave circunstancia familiar, etc.).

Artículo 13.- Movilidad geográfica

Se considera la movilidad geográfica, como una oportunidad de perfeccionamiento profesional, al brindar la posibilidad de conocer y compartir nuevas culturas y estilos de gestión.

La Empresa podrá trasladar a su personal a otro centro de trabajo u otra Empresa del Grupo Asegurador, siempre que ello no suponga cambio de residencia y la organización del trabajo lo requiera.

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones y/o centros de trabajo situados en diferentes provincias, salvo que entre la ciudad de residencia habitual del empleado y la de destino haya una distancia inferior a 35 Km., en los casos de Madrid y Barcelona, o de 25 Km. en las restantes provincias.

Las citadas distancias se computarán de acuerdo al criterio marcado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, para la Red de Carreteras.

No obstante lo anterior, será posible efectuar cualquier traslado por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, en el que se establecerán las compensaciones por kilometraje y manutención, que serán generales para todos los casos que estén en tales circunstancias en la Compañía. Tales acuerdos se referirán, así mismo, a la duración del traslado.

En todo caso será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores para los casos de movilidad geográfica obligatoria. En estos supuestos el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los gastos de su traslado y el de los familiares a su cargo, así como el de su mobiliario, ropa y enseres.

Se abonará, además de los gastos referidos, una indemnización por una sola vez, de 500.000 ptas.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 14.- Esquema retributivo (Definición)

El sistema retributivo, se configura con los siguientes conceptos:

- I. Retribución Salarial Básica (Salario Base y Plus Convenio).
- II. Antigüedad.
- III. Pluses y/o complementos, consecuencia de la reordenación de sistemas retributivos anteriores.

IV. Pluses y/o complementos de puesto de trabajo.

I. Retribución Salarial Básica

- a) Salario Base. Es el correspondiente a cada categoría y, en su momento, a cada Grupo Profesional y será regulado en las tablas del Convenio.

Plus Convenio. Concepto retributivo que recogerá el importe equivalente al 1,60% del salario base 1.991, más la cantidad correspondiente al Plus de especialización que desaparece como tal concepto.

Nota:

A partir de 1.992 los incrementos anuales se aplicarán sobre la Retribución Salarial Básica, es decir, sobre el Salario Base y Plus Convenio.

- II. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad para cada año, será el 1'66% del Salario Base del año respectivo.

La suma de los diferentes complementos anuales de antigüedad, calculados para cada año según se especifica en el párrafo anterior, será el premio de antigüedad propio de cada empleado.

- III. a). Complemento Congelado de Antigüedad (C.C.A.). Cantidad consolidada, por anterior concepto de antigüedad, para cada empleado al 31-XII-90. Como tal concepto congelado no sufrirá variación en años posteriores.

- b). Complemento Personal Producción (C.P.P.): Recoge el 75% de la cantidad percibida en 1.991 (devengada en 1.990) por Participación en Primas.

Este concepto queda congelado, para el futuro, en cantidad "ad-personam".

- IV. a). Plus de función. Complemento de carácter no consolidable, inherente al desempeño del puesto de trabajo de especial dedicación, atribuible con carácter discrecional, por la Dirección.

Artículo 15.- Régimen Transitorio

- I. Durante 1.991 y con carácter transitorio, las retribuciones del personal sujeto a Convenio que estuviese en alta a 31-XII-90, serán:

Salario Base (S.B.):

El de la categoría, según tabla de vigencia durante este año, que figurará como Anexo I y que será la Tabla vigente a 31-XII-90, incrementada en el porcentaje acordado.

Plus Convenio (P.C.):

La cantidad resultante de la suma del anterior Plus de especialización (en los casos en que sea aplicable), y el 1'60% sobre el S.B. de las tablas del Anexo I.

Antigüedad:

La cantidad resultante de aplicar el 1'66% al S.B. de las tablas del Anexo I.

C.C.A.:

Importe que cada empleado venía percibiendo, por concepto de "premio de antigüedad" a 31-XII-90, y que como tal importe queda congelado.

Notas:

- A). Los pagos por concepto de Participación en Primas, devengadas durante 1.990, se percibirán en 1.991, en los meses hasta ahora habituales.
- B). Cualquier otro concepto o complemento, no citado anteriormente, y que se viniera percibiendo en virtud de pacto individual o colectivo, mantendrá su vigencia durante

1.991. Ello, sin perjuicio del carácter compensable o absorbible que pudieran tener.

II. Para 1.992 y años siguientes, el régimen retributivo se configurará como sigue:

1). Personal que estaba en Alta antes del 31-XII-90:

- S.B.:

Tablas vigentes al 1-I-92.

- P.C.:

Plus Convenio 1.991, incrementado en el porcentaje que, para dicho año, se acuerde y que será el mismo que se haya aplicado al S.B.

Antigüedad:

1'66¢ sobre S.B. de tablas vigentes a 1-I-92, cantidad que se añadirá a la generada en 1.991 y así sucesivamente.

- C.C.A.:

La misma del año anterior, por ser concepto congelado.

- C.C.P.:

75% de la cantidad que percibió en 1.991, por concepto de Participación en Primas.

Este C.P.P. queda estabilizado para años sucesivos y se prorrateará y devengará por anualidades naturales, a partir de 1 de enero de 1.991, percibiéndose al siguiente ejercicio y así, sucesivamente. Todo ello en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año, de forma que al causar baja un empleado deberá percibir, en liquidación final, lo devengado y no percibido del año anterior y la parte correspondiente al año del caso.

2). Personal que causó Alta a partir de 1-I-91.

- S.B.:

Tablas vigentes a 1-I-92.

- P.C.:

Plus Convenio 1.991, incrementado en el porcentaje que, para dicho año, se acuerde y que será el mismo que se haya aplicado al S.B.

- Antigüedad:

1'66¢ sobre S.B. de tablas vigentes a 1-I-92.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria será igual al salario hora individual incrementado en un 75%. El salario hora individual, se obtendrá dividiendo el importe de la retribución salarial básica (S.B. + P.C.) más antigüedad, entre el factor 127.

Artículo 17.- Pagas Ordinarias y Extraordinarias

La totalidad de retribuciones, en montante anual, referidas en los arts. 14 y 15, se dividirán, para cada empleado de la Compañía en 12 pagas ordinarias y 3 extraordinarias, éstas, en los meses de Julio, Septiembre y Diciembre.

Todas ellas serán abonadas, prioritarias y preferentemente, mediante transferencia bancaria.

Las pagas extraordinarias se prorratearán semestralmente, salvo la de Septiembre que lo será por anualidades naturales; y se devengarán en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios.

Con carácter excepcional y durante los cinco años de vigencia del Presente Convenio, se abonará en el mes de Marzo media paga extraordinaria de Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad. Esta paga se devengará y prorrateará por anualidades naturales

Artículo 18.- Plan de Homogeneización Salarial

Con la finalidad de fomentar la competitividad de la Empresa, se abordará, partiendo de la reclasificación a Grupos Profesionales, un Plan de Homogeneización Salarial que, establezca niveles retributivos por cada Grupo, que favorezcan la promoción económica del empleado, sobre la base de criterios objetivos de evaluación del desempeño, evitando así los desajustes funcionales en la organización de la Compañía, que se producirían por ascensos fundamentados en razones económicas.

Se abordará, asimismo, una política retributiva, en base a consecución de objetivos en aquellas Areas de la Compañía en las que la necesidad de incremento de la productividad así lo aconseje.

Artículo 19.- Disposición Derogatoria

Quedan expresamente sustituidos por los pactos sobre retribuciones del presente Convenio:

- Los artículos 30 a 37, ambos inclusive, 39 y 60 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, aprobada por Orden de 14 de Mayo de 1.970.

Quedan expresamente derogados y sin valor normativo alguno, todos los preceptos concordantes del Reglamento de Régimen Interior.

Asimismo, quedan derogados y sin valor normativo alguno, todos los preceptos y pactos concordantes de Convenios Colectivos de Empresa anteriores.

CAPITULO IV

OTROS CONCEPTOS SOCIALES

Artículo 20.- Premios de vinculación

Se establecen los siguientes premios por vinculación a la Compañía:

I. Al cumplir los empleados, cualquiera que sea su categoría 25 años de servicio en la Empresa, ésta les abonará un premio de vinculación de 131.300 ptas. El citado premio será de 180.000 ptas., al cumplir 35 años de Servicio en la Empresa.

II. Al cumplir los empleados en activo, cualquiera que sea su categoría 40 ó 50 años en la Empresa, ésta les abonará un premio de vinculación de 524.900 ptas. ó 692.400 ptas. respectivamente.

III. A los empleados que al jubilarse no hubieran cumplido los 40 años de servicio en la Empresa, ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

- De 30 a 33 años de servicio: 209.900 ptas.
 - De 34 a 35 años de servicio: 288.500 ptas.
 - De 36 a 37 años de servicio: 367.200 ptas.
 - De 38 a 39 años de servicio: 445.900 ptas.

Para el cómputo de los años de prestación de servicios a la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior, se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, los empleados que se jubilen con más de 39 años de prestación de servicios, sin haber cumplido los 40 años, percibirán de la Empresa un premio de permanencia de 524.900 ptas.

A los empleados que al jubilarse, hubiesen prestado más de 40 años y menos de 50, de servicio a la Compañía, se les abonará un 10% del premio, por cada año o fracción que exceda de 40.

Artículo 21.- Mupcialidad y Natalidad

La Empresa otorgará al personal fijo de plantilla, las siguientes asignaciones:

- Por contraer matrimonio 86.600,- ptas.
 - Por nacimiento de cada hijo ... 30.090,- "

Artículo 22.- Ayuda para estudios

I) Ayuda para estudios de hijos

1. Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos e huérfanos del personal fijo de plantilla, solteros, menores de veintiséis años de edad, que convivan con aquellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará por la Empresa, en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

BECAS PARA CURSO ACADÉMICO

Guardería Infantil y Enseñanza Preescolar	49.300,-
Enseñanza General Básica	65.300,-
Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Primer Grado y asimiladas	98.600,-
COU, Formación Profesional de Segundo Grado y asimiladas	108.450,-
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional de Tercer Grado	111.000,-

Aquellos empleados que sean declarados en situación de invalidez permanente absoluta y gran invalidez se interpretará que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo.

PARA LOS CURSOS SIGUIENTES

Las dotaciones serán elevadas por aplicación del mismo índice en que se eleva la tabla salarial anual.

El abono de estas cantidades se efectuará durante los meses de Septiembre y Octubre de cada año.

2. La administración y distribución de esta ayuda será competencia de la Comisión de Asuntos Sociales.

3. Cuando a juicio de la Comisión, el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o, incluso, retirada en su totalidad.

II). Ayuda para estudios de empleados

1. La Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro a todo empleado que esté interesado en cursarlos y que los efectúe con el debido aprovechamiento.

La Empresa podrá costear igualmente otros que, a su juicio, considere aplicables a la actividad aseguradora.

2. Al personal fijo de plantilla que lo solicite podrán concedérsela becas o bolsas de estudio para seguir carreras o cursos de especialización, perfeccionamiento u otras materias que sean considerados de interés para el mejor servicio de la Empresa y que sean convocados, indistintamente, por entidades oficiales o privadas.

3. La Empresa constituirá un fondo anual para cubrir estas atenciones, que se fija, para 1.991, en 3.750.000 pesetas.

4. La concesión o denegación de estas ayudas es competencia de la Comisión de Asuntos Sociales, a quien habrá de dirigirse por escrito el empleado haciendo constar, necesariamente, la clase de estudios que pretenda realizar, lugar donde hayan de efectuarse, horarios, duración y coste de los mismos.

5. La concesión de estas ayudas será incompatible con la realización de estos estudios durante la jornada laboral.

6. Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo -excepto la del número 1- estarán obligados a devolver a la Empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias, en el caso de que cesen de prestar servicios en la Empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo. Esta obligación de devolución sólo cesará, en el caso de estudios universitarios, a partir del tercer año de su terminación, en el supuesto de que, existiendo vacante de titular en la carrera realizada por el empleado durante dicho plazo, la Compañía la haya cubierto con persona distinta, salvo en el caso de haberse cubierto mediante pruebas de aptitud.

Artículo 23.- Formación Profesional

La formación profesional tendrá como objetivo básico conseguir la calidad, productividad, y competencia adecuadas del empleado en la realización de su trabajo.

En armonía con el principio anterior, la formación debe contribuir al desarrollo profesional del empleado, potenciando

sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas profesionales y personales.

Los planes de formación estarán coordinados en su estructura y planificación con las necesidades de la empresa en función de su plan estratégico.

La formación profesional se estructurará en cuatro niveles y ámbitos de actuación:

1°. Formación de Capacitación:

Para personal de nuevo ingreso.

2°. Formación Multifuncional:

Dirigida a los diferentes grupos profesionales.

3°. Formación Especializada:

Para el puesto de trabajo.

4°. Formación de Desarrollo:

Orientada tanto al reciclaje como a las nuevas tecnologías, productos y sistemas.

Los programas de formación estarán enmarcados dentro de los sistemas de promoción profesional, debiendo contarse con la colaboración, asistencia y participación de la Representación de los Trabajadores, en el ámbito marcado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Anticipos

I. Los empleados tienen derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

II. Anticipos para caso de enfermedad que comprendan tanto gastos ordinarios, como extraordinarios:

Hasta un máximo de seis mensualidades de Salaris Base, más Plus Convenio, con la correspondiente justificación, basada en razones de accidente o enfermedad del propio empleado, su conyuge, padres o hijos que dependan económicamente de él.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante entregas que no podrán exceder, como máximo, del 10% de los ingresos líquidos mensuales. En el caso de ser el propio empleado el que haya sufrido el accidente o la enfermedad, no comenzará la devolución hasta que se reintegre a trabajo y perciba la totalidad de su sueldo.

La petición de estos anticipos deberá hacerse a la Empresa acompañando dictamen médico que acredite la necesidad, para cuyo pago se soliciten. La Empresa podrá someter el caso a dictamen de otro facultativo ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

III. A). Los anticipos previstos en el apartado I se reintegrarán, como máximo, en la mensualidad siguiente a la de su obtención.

B). Los anticipos previstos en el apartado II se amortizarán mediante descuentos e nómina que no podrán exceder de un 10% de los ingresos netos mensuales.

Estos anticipos deberán ser amortizados en su totalidad al momento de causar baja, por cualquier motivo, el empleado que lo hubiera obtenido.

La Comisión de Asuntos Sociales estudiará cualquier caso especial, no previsto en el presente artículo.

Artículo 25.- Préstamos

Anualmente y dentro del último trimestre de cada ejercicio, la Empresa determinará los fondos que se destinarán, para el ejercicio ulterior, a los siguientes fines:

- Préstamos a empleados, para adquisición de vehículo o mobiliario.
- Préstamos a empleados, para adquisición o reforma de vivienda.

Del citado fondo, la Dirección dispondrá de un tercio, a objeto de atender las solicitudes de préstamos del personal.

perteneciente a los Grupos Profesionales que impliquen mando o responsabilidad técnica.

Las solicitudes de préstamos, del resto de los empleados, será decisión de la Comisión de Asuntos Sociales, la cual determinará los plazos de amortización, en función del destino del préstamo.

Los préstamos aquí regulados devengarán, al menos, el interés legal del dinero.

Artículo 26. Ayuda para caso de fallecimiento

Se establece una ayuda de 150.000 pesetas, para caso de fallecimiento de empleados.

La citada cantidad se entregará a los beneficiarios designados o herederos.

CAPITULO V

INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 27.- Ingresos

El ingreso de los empleados se ajustará a las normas generales sobre contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones concordantes, sobre esta materia.

En cada centro de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía determinar los sistemas, medios o pruebas selectivas a realizar para el ingreso.

Se establecen periodos de prueba de acuerdo a la Legislación vigente, es decir:

- 6 meses para Técnicos y Titulados.
- 3 meses para los demás empleados.
- 15 días para el personal no cualificado.

Artículo 28.- Ascensos

Los puestos de trabajo de especial responsabilidad, o que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa, de acuerdo con su facultad organizativa.

Para el resto de los puestos de trabajo se establecerán las pruebas objetivas, basadas en la evaluación del desempeño, así como en el cumplimiento de los requisitos necesarios para la pertenencia o inclusión en el Grupo Profesional a que se refiera el puesto a cubrir. Para estos puestos, el Comité de Empresa velará por la objetividad de las pruebas y requisitos establecidos.

Los ascensos se efectuarán una vez al año, o cuando el cambio de función lo requiera, en base al cumplimiento de los requisitos, a este efecto establecidos, por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

PREVISION

Artículo 29.- Subsidio por Enfermedad y Accidente

1. Al empleado que esté dado de baja por incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional debida a enfermedad o accidente, sea o no laboral, le abonará la Empresa todos los ingresos que le correspondieran en servicio activo. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

2. El empleado con derecho a percibir prestación por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la Empresa.

Además de los derechos que le conceden las leyes, la Empresa podrá ejercer sobre el personal que perciba la parte complementaria a cargo de la misma, el control que estime procedente mediante reconocimiento por el Servicio Médico de la Empresa o el establecimiento de otras medidas que estime oportunas.

Si como resultado del control, la Empresa estimara que el empleado en situación de baja por enfermedad no debiera percibir la expresada parte complementaria, decidirá, previa comunicación al Comité de Empresa, la retirada de tal beneficio, con independencia de las medidas que legalmente procedan.

3. Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para los trabajadores de la misma y para la Seguridad Social, la Representación de los Trabajadores se compromete a difundir entre el personal y la necesidad de cooperar en su solución, así como a que el Comité colabore con la Empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

4. En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, aun no incurriendo en los porcentajes establecidos en el apartado "d" del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa minorará las cantidades que a su cargo debiera satisfacer, como complemento a la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria, de acuerdo con la siguiente escala:

- A la tercera ausencia 25%
- A la cuarta ausencia 50%
- A partir de la quinta ausencia.... 100%

Se considera que existe falta habitual al trabajo, cuando concurren los supuestos, a tal efecto, establecidos en el propio artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Jubilación

I. Jubilación Ordinaria

Se pacta como edad para la jubilación forzosa del empleado la fecha en que este cumpla los 65 años.

El personal en Alta a 31 de Diciembre de 1.983, tendrá derecho a una compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa. Dicha compensación consistirá en la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el montante bruto de la Retribución Salarial Básica (S.B.+P.C.) más antigüedad y C.C.A., para aquéllos que se jubilen hasta el año 2.009 y más antigüedad exclusivamente, para aquéllos que causen jubilación a partir del año 2.010.

Se respetarán a estos efectos el número de pagas de referencia, en vigor a 31-XII-90, salvo para el concepto de Plus Convenio, que vendrá referido a su importe efectivamente cobrado en el último año natural de actividad laboral.

La cuantía de la pensión por jubilación a percibir por los jubilados de la Compañía que tengan este derecho, no será inferior a 1.250.000 pesetas anuales, entre la suma de la prestación que perciba de la Seguridad Social y el Complemento que, en su caso, le abonara la Empresa hasta completar la citada cuantía.

Hasta el año 2.010, inclusive, todo empleado que cese en la Compañía por jubilación o prejubilación percibirá, como "premio de jubilación" el importe de una paga de Salario Base, más Plus Convenio.

El ingresado con posterioridad a la fecha arriba indicada (31-XII-1.983) tendrá, a su jubilación, los derechos que, en tal momento, le reconozca la normativa general que le sea aplicable.

En todo caso y aún en el supuesto de modificarse el actual sistema de prestaciones por jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, la compensación económica a cargo de la Empresa, se seguirá calculando de acuerdo a las normas vigentes a 1 de Enero de 1.991.

II. Jubilación anticipada

La Compañía, de acuerdo con el interesado, podrá acceder a la solicitud de jubilación de aquéllos empleados que tengan más de 60 años de edad, en cuyo caso los peticionarios, desde el momento de su jubilación y hasta que cumplan la edad de 65 años, tendrán derecho, con cargo a la Seguridad Social y complementariamente a la Compañía, a todos sus emolumentos, como si estuvieran en activo, referidos a Salario Base, Plus Convenio, antigüedad y ayuda familiar. Tales conceptos se actualizarán anualmente, de acuerdo a IPC, hasta que el empleado cumpla los 65 años de edad, excepto el C.P.P. que será el 50% del que tuviera en el momento del cese

en la Compañía y el C.C.A. que por ser concepto congelado, no tendrá actualizaciones por IPC.

A los jubilados anticipados, a partir de los 65 años de edad, se les aplicará el régimen correspondiente según la fecha de ingreso, de acuerdo a lo establecido en el apartado I anterior.

Artículo 31.- Invalidez

Los empleados declarados, por la Seguridad Social, en situación de "invalidez permanente absoluta" o "gran invalidez", tendrán los mismos derechos que el jubilado a los 65 años, de conformidad al régimen que les sea de aplicación, en base a lo establecido en el artículo 30 apartado I anterior.

Artículo 32.- Otros derechos para caso de Jubilación o Invalidez

En caso de jubilación por edad o por invalidez que, decretada por la Seguridad Social, no constituya una incapacidad permanente absoluta, el Seguro para caso de fallecimiento proseguirá a expensas de la Empresa por el importe en vigor en la fecha de jubilación o invalidez, cuyo capital será satisfecho al ocurrir el fallecimiento del empleado en tal situación.

No obstante ello, el empleado podrá optar por hacer efectivo el valor actualizado del capital asegurado, que supone un 65'549% si se jubilara al cumplir los 65 años, o solicitar la percepción cada año de un importe igual al coste de la prima anual que la Compañía hubiera tenido que satisfacer de continuar en vigor el Seguro.

Si por disposición legal fuera rebajada la edad de 65 años que actualmente rige para la jubilación, el empleado disfrutará de los mismos derechos que se reconocen en el párrafo anterior, si bien serán percibidos en el porcentaje que correspondiere al valor actualizado del capital en la nueva edad que se estableciese para la jubilación.

El fallecimiento del empleado en activo, originará el pago a los beneficiarios designados por el mismo y, en su defecto, a sus derechohabientes, del capital asegurado en el día en que el fallecimiento tenga lugar.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.-

Dada la dispersión normativa existente al respecto y la necesidad de unificación y adecuación al Ordenamiento Jurídico vigente, se establece un plazo máximo de cinco meses, desde la firma de los presentes Acuerdos, para la adecuación del catálogo de disposiciones que regulan el sistema de faltas, sanciones y procedimientos al respecto, recogidos en la Ordenanza de Seguros y Capitalización y Reglamento de Régimen Interior.

El citado catálogo tomará como marco prioritario de referencia, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y Texto Articulado de Procedimiento Laboral, así como sus normas concordantes.

CAPITULO VIII

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34.-

Se establece un plazo de 45 días, desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de este Convenio, para el desarrollo del presente Capítulo.

Los acuerdos a este respecto se incorporarán al Texto Articulado pasando a formar parte íntegra del mismo.

CAPITULO IX

SALUD LABORAL

Artículo 35.-

El Comité de Seguridad e Higiene y la Empresa, a través de sus Servicios Médicos, velarán por que el material de

trabajo utilizado en la misma sea el más avanzado tecnológicamente y el más apto, desde el punto de vista de la Salud Laboral. Se cuidará, asimismo, de la adecuación de las instalaciones a las normas establecidas por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, disposición que la sustituya y Recomendaciones de la O.I.T.

La realización de reconocimientos médicos periódicos, estará ajustada a las disposiciones en vigor.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. COMISION MIXTA.- Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio e interpretarlo cuando proceda, se crea una Comisión Paritaria Mixta, que estará integrada por 5 representantes de la Empresa y 5 de los empleados, miembros de la Comisión Negociadora.

Actuará como Presidente el representante de la Empresa, y como Secretario uno de los miembros elegidos de entre los 5 representantes de los empleados.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión, se entenderá esta constituida con la presencia de, al menos, cuatro de sus miembros, siempre en paridad. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y, en su caso, por mayoría simple. En caso de desacuerdo constará en Acta su existencia. La Comisión Mixta entenderá obligatoriamente y como trámite previo, sobre cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse entre las partes sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que emitido el dictamen, si procede, de la Comisión, cuya decisión tendrá carácter ejecutivo inmediato, se pueda acceder a las vías Administrativa o Jurisdiccional que corresponda.

Las resoluciones de la Comisión deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, contando desde la fecha de recepción de la consulta.

Segunda.- El personal que realice funciones de Inspección, hasta tanto se produzca su integración en los nuevos Grupos Profesionales, se regirá por las siguientes normas:

1. Se integrarán en una escala propia, cuyas categorías se equiparán económicamente a las categorías de la escala administrativa, en la forma siguiente:

- A). Subjefe Superior de Inspección, cuya remuneración se equipara a la de Subjefes Superiores de la escala administrativa.
- B). Inspector Especial, cuya remuneración se equipara a la de Jefes de Sección de la escala administrativa.
- C). Inspector de Primera, cuya remuneración se equipara a la de Jefe de Negociado de la escala administrativa.
- D). Inspector, cuya remuneración se equipara a la de Oficiales de Primera de la escala administrativa.

1.1.a) Los Inspectores procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de Inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa anterior en las condiciones previstas en la letra b), tendrán la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la Escala de Inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 1 de este artículo: es decir, que si cesa en la función de Inspector, adquirirá la categoría de Oficial de Primera; si el cese es como Inspector de Primera, adquirirá la categoría de Jefe de Negociado; si cesa como Inspector Especial, la de Jefe de Sección, y si cesa como Subjefe Superior de Inspección, la de Subjefe Superior.

1.1.b) Para alcanzar el derecho establecido en la letra anterior, será necesario un mínimo de cinco años de servicio en la Inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobada. Si no se cumple el mínimo de cinco años, recuperarán, en la escala administrativa, la categoría que ostentaban en la misma en el momento de su nombramiento para realizar funciones de Inspección.

Tercera. COMISION DE ASUNTOS SOCIALES.- Se crea una Comisión, con carácter mixto, integrada por 5 representantes designados por la Dirección de la Compañía y cinco designados por la representación social de la Empresa. Esta Comisión tendrá como función prioritaria la distribución de las cantidades con que se doten los Fondos correspondientes, establecidos en el presente Convenio. Será presidida, por razón de su función, por el Director de Recursos Humanos.

Cuarta.- Hasta tanto entre en vigor la conversión de categorías en Grupos Profesionales, y con carácter transitorio, los empleados de la Compañía que obtengan el

diploma de Grado Superior (tres cursos) en cualquier especialidad en la Escuela del Seguro, una vez transcurrido el periodo de prueba, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial 2º desde la de Auxiliar.

Producida la reconversión a Grupos Profesionales, quedará automáticamente sin efecto esta disposición.

Los empleados que durante la vigencia del presente Convenio terminan los estudios de la Escuela del Seguro, o cualesquiera otros de los que venían dando lugar a la percepción del ahora extinguido Plus de Especialización, percibirán, al término de los mismos, el importe que correspondería de tenerlos concluidos a 31-XII-90, actualizado en los correspondientes valores de IPC, de cada año. Dicha cantidad se integrará, en tal momento, en el Plus Convenio.

El referido concepto, solo se devengará por una de las titulaciones citadas.

Quinta.- Hasta que la Comisión Técnica prevista en el artículo 7º del presente Convenio, lleve a cabo la sustitución de las actuales Categorías Laborales por los nuevos Grupos Profesionales, se mantendrá con carácter transitorio la actual tabla de Categorías Laborales recogidas en el artículo 13 del anterior Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan autorizar a la Junta Rectora de la Fundación Laboral de "La Unión y El Fénix Español", para que proceda a la disolución y liquidación de la misma conforme a Derecho.

Las mencionadas disolución, liquidación y reparto de los fondos de la Fundación, se realizarán antes del 31-XII-1991 y, en todo caso, inmediatamente que el propio proceso de liquidación legal lo permita.

La Comisión Negociadora del presente Convenio determinará los criterios para el reparto de los fondos citados.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las Tablas Salariales a 31-XII-90, se incrementarán para 1.991, en un 7%.

En todo caso, si a 31-XII-91, el IPC superara el incremento final aplicado a Tablas, con relación a 1 de enero del mismo año, las cifras o conceptos afectados por el incremento anual, se regularizarán de acuerdo con el porcentaje de exceso. Todo ello con efectos económicos de 1-1-91.

Para años sucesivos la Comisión Negociadora, con la representación de ambas partes, establecerán de común acuerdo, las Tablas que deben regir, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores, queda sustituida la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, aprobada por Orden del 14 de Mayo de 1.970, en todas aquellas materias reguladas en el presente Convenio.

Quedan, expresamente, derogadas y sin valor cuantas normas convencionales se opongan a lo pactado en el presente Convenio, así como el Reglamento de Régimen Interior en los mismos términos.

TABLAS SALARIALES AÑO 1991 (ANEXO 1)

	AÑO 1.991 MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	ANUAL	1/2 PAGA CONVENIO	TOTAL ANUAL
JEFE SUPERIOR - 8 AÑOS.....301	245.200	3.923	3.736.845	124.542	3.861.407
JEFE SUPERIOR - 6 AÑOS.....302	245.300	4.245	4.043.172	134.772	4.177.944
JEFE SUPERIOR - 4 AÑOS.....311	245.300	3.923	3.736.848	124.542	3.861.410
JEFE SUPERIOR - 2 AÑOS.....312	245.300	4.245	4.043.172	134.772	4.177.944
SUBJEFE SUPERIOR - 8 AÑOS.....321	201.300	3.221	3.067.812	102.260	3.170.072
SUBJEFE SUPERIOR - 6 AÑOS.....322	215.400	3.444	3.282.496	109.423	3.392.119
TITULADO - 8 AÑOS.....331	201.300	3.221	3.067.812	102.260	3.170.072
TITULADO - 6 AÑOS.....332	215.400	3.444	3.282.496	109.423	3.392.119
INSPECTOR ESPECIAL - 8 AÑOS.....401	157.400	2.518	2.398.776	79.959	2.478.735
INSPECTOR ESPECIAL - 6 AÑOS.....402	170.300	2.725	2.595.372	86.512	2.681.884
INSPECTOR - 8 AÑOS.....411	132.300	2.117	2.016.252	67.208	2.083.460
INSPECTOR - 6 AÑOS.....412	138.200	2.211	2.106.168	70.206	2.176.374
SUBJEFE SUP. INSP. - 8 AÑOS.....421	201.300	3.221	3.067.812	102.260	3.170.072
SUBJEFE SUP. INSP. - 6 AÑOS.....422	215.400	3.444	3.282.496	109.423	3.392.119
INSPECTOR 1A - 8 AÑOS.....431	145.400	2.330	2.218.944	73.965	2.292.909

	AÑO 1.991 MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	ANUAL	1/2 PAGA CONVENIO	TOTAL ANUAL
INSPECTOR 1A - 8 AÑOS.....432	152.800	2.445	2.328.672	77.622	2.406.294
JEFE SECCION - 8 AÑOS.....501	157.400	2.518	2.398.776	79.959	2.478.735
JEFE SECCION - 6 AÑOS.....502	170.300	2.725	2.595.372	86.512	2.681.884
JEFE NEGOCIADO - 8 AÑOS.....511	145.400	2.330	2.218.944	73.965	2.292.909
JEFE NEGOCIADO - 6 AÑOS.....512	152.800	2.445	2.328.672	77.622	2.406.294
OFICIAL 1A - 8 AÑOS.....521	132.300	2.117	2.016.252	67.208	2.083.460
OFICIAL 1A - 6 AÑOS.....522	138.200	2.211	2.106.168	70.206	2.176.374
OFICIAL 2A - 8 AÑOS.....531	118.000	1.888	1.798.320	59.944	1.858.264
OFICIAL 2A - 6 AÑOS.....532	124.100	1.986	1.891.284	63.043	1.954.327
AUXILIAR - 18 AÑOS DE EDAD.....541	81.200	1.299	1.237.488	41.250	1.278.738
AUXILIAR 18 A 20 AÑOS.....542	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
AUXILIAR 21 A 23 AÑOS.....543	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
AUXILIAR - 4 AÑOS.....544	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
AUXILIAR - 2 AÑOS.....545	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
TELEFONISTA - 18 AÑOS DE EDAD.....551	81.200	1.299	1.237.488	41.250	1.278.738
TELEFONISTA 18 A 20 AÑOS.....552	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
TELEFONISTA 21 A 23 AÑOS.....553	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
TELEFONISTA - 4 AÑOS.....554	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
TELEFONISTA - 2 AÑOS.....555	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
COMSERJE - 8 AÑOS.....701	128.900	2.042	1.964.436	65.481	2.029.917
COMSERJE - 6 AÑOS.....702	133.500	2.136	2.054.540	67.818	2.122.358
SUBCOMSERJE - 8 AÑOS.....711	121.800	1.949	1.854.232	61.874	1.916.106
SUBCOMSERJE - 6 AÑOS.....712	127.300	2.037	1.940.052	64.468	2.004.520
COBRADOR - 8 AÑOS.....721	114.700	1.835	1.748.028	58.268	1.806.296
COBRADOR - 6 AÑOS.....722	126.500	2.024	1.927.860	64.262	1.992.122
ORDENANZA 18 Y 19 AÑOS.....731	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
ORDENANZA 20 A 23 AÑOS.....732	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
ORDENANZA - 4 AÑOS.....733	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
ORDENANZA - 2 AÑOS.....734	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
ORDENANZA - 8 AÑOS.....735	114.700	1.835	1.748.028	58.268	1.806.296
VIGILANTE 18 Y 19 AÑOS.....741	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
VIGILANTE 20 A 23 AÑOS.....742	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
VIGILANTE - 4 AÑOS.....743	102.700	1.643	1.545.148	52.172	1.617.320
VIGILANTE - 2 AÑOS.....744	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
VIGILANTE - 8 AÑOS.....745	114.700	1.835	1.748.028	58.268	1.806.296
BOTONES 16 Y 17 AÑOS.....752	89.400	1.134	1.066.704	35.337	1.096.041
CONDUCTOR - 8 AÑOS.....761	117.200	1.873	1.786.128	59.538	1.845.666
CONDUCTOR - 6 AÑOS.....762	128.500	2.024	1.927.860	64.262	1.992.122
OFICIAL OFICIO - 8 AÑOS.....801	117.200	1.873	1.786.128	59.538	1.845.666
OFICIAL OFICIO - 6 AÑOS.....802	126.500	2.024	1.927.860	64.262	1.992.122
AYUDANTE DE OFICIO - 23 AÑOS.....811	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
AYUDANTE DE OFICIO - 8 AÑOS.....812	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
AYUDANTE DE OFICIO - 4 AÑOS.....813	109.900	1.758	1.674.876	55.829	1.730.705
AYTE TEC. SANITARIO - 8 AÑOS.....901	132.300	2.117	2.016.252	67.208	2.083.460
AYTE TEC. SANITARIO - 6 AÑOS.....902	138.200	2.211	2.106.168	70.206	2.176.374

NOTA: LA 1/2 PAGA CONVENIO DE MARZO, CONTIENE ADIDAS, ANTIGÜEDAD (1,64% S/ DOC. BASE).

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14365 RESOLUCION de 12 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un receptor de televisión, marca «Sanyo», modelo CEP-3373-T, fabricado por «Sanyo Electric Co.», en su instalación industrial ubicada en Osaka (Japón).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Sanyo España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Polígono Industrial, sin número, municipio de Tudela, provincia de Navarra, para la homologación de un receptor de televisión, fabricado por «Sanyo Electric Co.», en su instalación industrial ubicada en Osaka (Japón).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el «Laboratorio CTC, Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave número 4290/1518, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TM-SAN.SANE-IS-01(TV), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GTV-0379, y fecha de caducidad el día 12 de noviembre de 1992, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 12 de noviembre de 1991.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.