

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20044 RESOLUCION de 3 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1991; de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 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, 3 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 19 Ámbito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Artículo 20 Ámbito personal y funcional.—El presente Convenio afecta:

12) A la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración. Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al Centro de trabajo. Las Secretarías de Dirección.

23) A los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los contratados a tiempo parcial, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

Artículo 31 Ámbito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1991, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1992, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1992. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Artículo 42 Compensación de mejoras.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por periodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables hasta donde alcancen con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que, en su estimación anual, resulte satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Artículo 51 Absorción de mejoras.—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán, o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Artículo 62 Garantía personal.—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, surcan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Artículo 72 Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que no se aprobase, fuera anulada o parcialmente modificada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo el sin validez, dependiendo procedera a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 92 Valoración de puestos de trabajo.—Actuarán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa. Entre los representantes del personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente, nombrado por la Empresa, y que funcionará como Comisión de Apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual de la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

Grupo I: 5-7 puntos
Grupo II: 8-11 puntos
Grupo III: 12-16 puntos
Grupo IV: 17-22 puntos
Grupo V: 23-29 puntos
Grupo VI: 30-37 puntos
Grupo VII: 38-46 puntos
Grupo VIII: 47-56 puntos

Los puestos de trabajo objeto de valoración permanecerán dentro del Convenio, a no ser que su propia evolución sobrepase el ámbito de aplicación del manual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, apartado c.

Artículo 93 La organización del trabajo.—La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Artículo 102 Vacantes.—La Empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tabloneros de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
Grupo de valoración o valoración provisional.
Ubicación.
Conocimientos exigidos.
Descripción somera de las pruebas a aplicar.
Fecha de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablonero de anuncios.

En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante, a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considere más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior y que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente el ocupante de dicho puesto. El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

Grupos I y II: Quince días.
Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días.
Grupos VI, VII, y VIII: Noventa días.

En el supuesto de que, en dicho período, no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la clasificación mínima.

Superando satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de

trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto de trabajo con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido, y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Artículo 112 Cambios de puestos de trabajo.—Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a) Petición del trabajador: Requerirá solicitud por escrito del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador: Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

Por necesidad de servicio: En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Artículo 122 Período de prueba.—Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la ley.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

CAPITULO II

Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Artículo 132 Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

a) Mil setecientas noventa y cuatro horas para el personal de horario rígido, de la letra a) del artículo 14 siguiente.

b) Mil setecientas horas para el personal comprendido en las letras b) y c) del artículo 14.

c) Los vigilantes tendrán una jornada anual de mil setecientas setenta y seis horas.

d) Turnos especiales: Diurno, mil setecientas treinta y ocho horas anuales. Nocturno, mil setecientas setenta y seis horas anuales.

Su distribución será de la siguiente forma:

Jornada de invierno:

a) Cuarenta y una horas y veinticinco minutos semanales de horario rígido.

b) Cuarenta horas semanales netas de horario flexible.

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta horas semanales, respectivamente (como igualmente se determina en el artículo siguiente), durante tres meses y en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

c) Turnos especiales: Diurno, cuarenta horas semanales netas en la jornada de invierno y treinta y cinco horas en la jornada de verano.

Nocturno, cuarenta horas semanales todo el año.

Artículo 142 Horarios.—

Jornada normal:

a) Horario rígido: De ocho a quince horas de lunes a viernes con descanso intermedio de quince minutos para bocadillo.

Sábados, de ocho a catorce veinticinco horas, con el mismo período de descanso.

b) Horario flexible:

Entrada entre las ocho y las nueve horas.

Salida entre las diecisiete y las diecinueve horas.

Período rígido obligatorio: Entre las nueve y las trece treinta horas y entre las dieciseis y las diecisiete horas.

Descansos: De una a dos horas para almorzar.

Este horario comprende de lunes a viernes.

c) Horario rígido:

De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes.

Descansos: de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas en el período de tiempo comprendido entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.

d) Sucursal de Barcelona:

Horario rígido: De ocho a trece treinta horas / de quince treinta a dieciocho horas de lunes a viernes.

Jornada reducida de verano:

a) Horario rígido:

De siete cuarenta y ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

b) Horario flexible:

Entrada de ocho a nueve horas. Salida de catorce a quince horas. Período rígido obligatorio: De nueve a catorce horas.

Con descanso intermedio de quince minutos.

De lunes a viernes.

c) Horario rígido:

De diez a diecisiete horas, de lunes a viernes, con descanso total de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas, entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente.

d) Sucursal de Barcelona:

Entrada de ocho a nueve horas. Salida de catorce a quince horas, de lunes a viernes, con descanso de quince minutos.

Excepciones:

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales; respetándose los horarios actuales, a las personas que los disfrutan.

Turnos especiales:

a) Horario de invierno:

Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano:

Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

b) Otro turno especial: invierno y verano:

De veintidós treinta a seis treinta, con los descansos reglamentarios.

Estos turnos especiales serán aplicables, exclusivamente, a personal de nueva contratación, salvo adscripción voluntaria del personal actual.

Artículo 152 Vacaciones.—El personal de la Empresa disfrutará de veinticinco días laborables de vacaciones y un día más, a elegir por el interesado de acuerdo con el responsable de su área, y no acumulable a los días disfrutados en períodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones como máximo en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa, dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

21.702 pesetas para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes, originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

28.225 pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidad de la Empresa.

Se establece el 30 de Abril como fecha límite para determinar las vacaciones del período de verano y el 30 de Septiembre, para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Diciembre se devengará por doceavas partes de enero a

Artículo 168 Calendario laboral.-El calendario laboral será

Artículo 169 Jornada de trabajo.-El personal que preste sus

Artículo 170 Jornada de trabajo.-En el caso de necesidades

Artículo 171 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 172 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 173 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 174 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 175 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 176 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 177 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 178 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 179 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 180 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 181 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 182 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 183 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 184 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 185 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 186 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 187 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 188 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 189 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 190 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 191 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 192 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 193 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 194 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 195 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 196 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 197 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 198 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 199 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 200 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 201 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 202 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 203 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 204 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 205 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 206 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 207 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 208 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 209 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 210 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 211 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 212 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 213 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 214 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 215 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 216 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 217 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 218 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 219 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 220 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 221 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Artículo 222 Horas extraordinarias.-En el caso de necesidades

Dicha comisión fallará las becas durante el mes de Septiembre, para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etcetera), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Artículo 332 Préstamos.—Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder, por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

CONCEPTO	IMPORTE	AMORTIZACIÓN	INTERES ANUAL PERCENTAJE
a) Vivienda	700.000	3 años	6
b) Varios	450.000	3 años	6
c) Electrodoméstico	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.300.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.200.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los períodos de amortización respectivos.

Quiénes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda, podrán solicitar un 2º para el mismo concepto, una vez transcurridos 10 años de la solicitud del anterior.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

Artículo 342 Comedor. Subvención almuerzo.—Se establece la cantidad de 927 pesetas brutas por día realmente trabajado en la jornada de invierno, con efectos desde 1 de Enero de 1991, para aquellas personas que utilizaban el desaparecido comedor de la Empresa y en sustitución de las anteriores obligaciones. Todo ello, con el alcance y limitaciones que se contienen en el acta de reunión con el Comité de Empresa, de fecha 15 de Febrero de 1988, cuyo original presentado ante la Autoridad laboral fue incorporado a las actas de negociación de los anteriores Convenios, a efectos interpretativos.

CAPÍTULO V

Disposiciones generales

Artículo 355 Revisión Salarial. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E. registrara el 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6'5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1991. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 9'5 por 100, la Empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 362.—Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen reglando hasta la fecha, y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Artículo 372 Aplicación de Ordenanza.—Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza de Comercio.

Artículo 382 Comisión Paritaria.—Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este

Convenio, se crea una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la comisión paritaria elevará lo actuado al Organismo competente.

20045 RESOLUCION de 8 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y Reaseguros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas de seguros y reaseguros, que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1991, de una parte, por las Asociaciones UNESPA, AMAT y ASECORE, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. y UGT, y la posterior adhesión a este Convenio por parte de ELA-STV, el cual en el momento de la firma hizo su reserva, en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 8 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y Reaseguros.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.— Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas de Seguros, Reaseguros y Corredores de Reaseguros de carácter privado, cualquiera que sea su denominación y al personal en plantilla de las mismas, así como a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y su personal.

Artículo 2º.— Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.— Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá efecto desde 1 de Enero de 1.991, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

No obstante, la Tabla Salarial y los demás conceptos cuantificados económicamente en el Convenio tendrán vigencia de un año que concluirá el 31 de Diciembre de 1.991.

Para 1.992 las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre la Tabla Salarial y contenido de la eventual cláusula de revisión salarial, así como sobre los siguientes conceptos cuantificados económicamente: Plus Funcional de Inspección; Plus de asistencia, puntualidad y permanencia; Seguro de Vida; Quebranto de Moneda y Dietas y Gastos de locomoción.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.— Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Aquellas Empresas que tengan establecidas con carácter voluntario mejoras a sus trabajadoras, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

Artículo 5º.— Coordinación normativa.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14 de Mayo de 1.970.