

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 INE, 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 constata 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.

**Artículo 6º.- Comisión Mixta.-**

1. Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- Interpretación de la normativa específica del Sector, Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral a que éste se remita.
- Vigilancia para la aplicación de dicha normativa.
- Arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

2. Serán vocales de la Comisión nueve miembros de la representación empresarial y otros nueve de la representación de los trabajadores, de los que al menos el 50% habrán formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, designados por las respectivas Asociaciones Profesionales y Centrales Sindicales firmantes del Convenio y con igual proporción que su Comisión Negociadora. Se podrán nombrar suplentes con los mismos criterios anteriores.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones, uno por cada Asociación Profesional o Central Sindical.

En cada reunión de ésta Comisión se designarán al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
- Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos e razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece, o empresario) y domicilio.
- Descripción detallada de la cuestión que se somete a decisión de la Comisión.
- Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán repercutidos ni a los afiliados a los Sindicatos presentes en la negociación, ni a las entidades asociadas a las representaciones empresariales igualmente intervinientes en la misma.

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la Calle Núñez de Balboa, 101, 28006 MADRID.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la presencia de seis vocales como mínimo, siempre que exista paridad y, en todo caso, dichos acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, por el 60% de cada una de las dos representaciones en dicha Comisión.

En el supuesto de no producirse acuerdo cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien estas manifestaciones solo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad sin eficacia vinculante alguna. Igual valor tendrán los votos particulares que puedan emitirse por cada representación aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte, por tanto, a la eficacia y validez del mismo.

5. Las decisiones de la Comisión Mixta de emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más, cuando por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

6. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado, con o sin acuerdo, sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

7. Los miembros titulares de la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión.

**CAPITULO II****Jornada, vacaciones y productividad****Artículo 7º.- Jornada.-**

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas cincuenta horas efectivamente trabajadas, una vez deducidos, en este cómputo anual, los treinta días naturales de vacaciones que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, dos fiestas locales y la festividad del Día del Seguro.

Considerando existen razones objetivas desde el punto de vista organizativo y de cargas de trabajo para hacer una distribución irregular de las 1750 horas de trabajo efectivo con un cómputo y control adecuado a dichas razones, se procede a la fijación del horario de trabajo de las Empresas afectadas por el presente Convenio del modo siguiente: Todos los meses del año, excepto Mayo a Octubre, de ocho a quince horas, de Lunes a Sábado, ambos inclusive. Meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, de ocho a quince horas, de Lunes a Viernes ambos inclusive. La expresada distribución horaria no podrá suponer disminución del mencionado cómputo anual de la jornada.

Las Empresas, respetando el número de mil setecientas cincuenta horas efectivamente trabajadas al año, podrán acordar, a través de sus Delegados de Personal o Comité de Empresa, un horario distinto al señalado anteriormente, según sus circunstancias. Debiendo cada Empresa adaptar su horario o, en su caso, incrementar el número de sábados de vacación del personal, a efectos de que en ninguna de ellas se supera el citado número de horas efectivas de trabajo.

Ahora bien, para pasar de jornada continua a jornada partida será necesario el acuerdo unánime de todos los trabajadores en cada Centro de Trabajo afectado.

El número de mil setecientas cincuenta horas podrá ser exigido por las Empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente o permisos previstos en la legislación vigente, Ordenanza de Trabajo o en el presente Convenio, y los casos de suspensión del contrato de trabajo.

Cualquier variación que se produzca en el número de mil setecientas cincuenta horas por acoplamiento del período de vacaciones no se tendrá en cuenta.

Este número de mil setecientas cincuenta horas, a los efectos expresados anteriormente, se entenderá limitado al que realmente correspondiera, si existiera anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de Trabajo o Empresa que, antes de entrar en vigor el presente artículo, arrojera un cómputo anual inferior al citado, y en todo caso, con respeto a posibles derechos adquiridos.

En aquellos centros sanitarios de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los que excepcionalmente se mantenga un cómputo horario anual superior al establecido en el presente convenio para todo el sector, en consideración a sus específicos servicios, con remuneración proporcional de los salarios de tablas a la jornada efectivamente trabajada, empresarios y trabajadores, a través de sus órganos de representación, Comité de Empresa y Delegados de Personal, estudiarán, previo acuerdo con los trabajadores afectados, la posibilidad de adaptar el horario en cómputo anual al del resto de los trabajadores del sector, estableciéndose fórmulas que garanticen la cobertura de los servicios. Esta medida conllevará la adaptación proporcional de las retribuciones.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que dispongan de Centros Hospitalarios en régimen de turnos, considerarán la posibilidad de las propuestas que realicen los Representantes de los Trabajadores sobre la periodicidad de la rotación de los turnos y la prestación de los turnos de noche y la prestación de noches alternas de este tipo de jornada, así como el calendario rotativo de festivos, atendiendo en cada caso a las necesidades organizativas que las M.A.T.E.P. tengan.

Cuando en razón de organización de trabajo se realice jornada parcial, la tabla salarial se adaptará también proporcionalmente.

**Artículo 88.-Vacaciones.-**

1. Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres periodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

2. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad verán incrementadas las vacaciones reguladas en el número anterior con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, 2 días naturales; 62 y 63 años de edad, 4 días naturales; 64 y 65 años de edad, 6 días naturales.

**Artículo 98.- Productividad.-**

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en la Comisión Paritaria que se establece en la Disposición Final 6ª en lo referente a esta materia, de forma que los acuerdos a que se llegue en la Comisión se trasladen a las Empresas para su aplicación según sus características, sin perjuicio de que estas se acojan a posibles acuerdos internos que mejoren su productividad.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
5. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Los planes de mejora de productividad se implantarán en base a los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos trabajadores.
- b) Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.

**CAPITULO III**

**Remuneraciones**

**Artículo 108.- Tabla Salarial.-**

1. Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de Enero de 1.991, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de Julio, Octubre y Navidad, es decir, que la retribución comprende quince mensualidades, independientemente de las participaciones en primas:

C A T E G O R I A S	Sueldo mensual	Cómputo anual
JEFES SUPERIORES (Dtor. Servicios Médicos y Dtor. Médico) .....	148.001	2.220.015
JEFES DE SECCION.....	111.358	1.670.370
JEFES DE NEGOCIADO (Fisioterapeuta, Jefe Enfermería y Jefe Formación Profesional)	102.145	1.532.175
TITULADOS con antigüedad superior a un -- año.....	120.668	1.810.020
TITULADOS con antigüedad inferior a un -- año.....	109.941	1.649.115
OFICIALES DE 1ª (Prof.educ.física, administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe Svs. de Mantenimiento, comedor y cafetería.....	94.270	1.414.050
OFICIALES DE 2ª.....	78.352	1.175.280
AUXILIARES.....	65.263	978.945
CONSERJES (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha).....	79.187	1.187.805
COBRADORES.....	71.646	1.074.690
ORDENANZAS (Vigilante y guarda jurado)...	65.263	978.945
SANITARIOS DE Gº MEDIO (As. Sociales, --- maestros de enseñanza general).....	97.495	1.462.425
OFICIALES DE OFICIO Y CONDUCTORES (Protáptico, Monitor de F. Profesional, Monitor Ocupacional).....	74.578	1.118.67
LIMPIADORAS.....	65.263	978.94
AYUDANTES DE OFICIO, AUXILIARES DE SANITARIOS DE Gº MEDIO, MOZOS Y PEONES (Celador, Monitor de Cultura Física).....	65.263	978.945
PORTEROS DE EDIFICIOS Y ASCENSORISTAS....	65.263	978.945

(NOTA: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los puestos de trabajo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según integración recogida en el ANEXO nº 1 del presente CONVENIO y que no están expresamente denominadas en la tabla).

Los Porteros de edificios tendrán un incremento del 10 por 100 sobre los sueldos fijados en la tabla anterior si se ocupan del encendido y mantenimiento de la calefacción central.

2. En el año 1.992, y para años sucesivos, la denominada paga extraordinaria de Julio se abonará dentro del mes de Junio, pasando a denominarse, desde entonces, paga extraordinaria de verano.

3. El personal presente el 1 de Enero percibirá la totalidad de dichas tres mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

**Artículo 118.- Empresas en situación de déficit o pérdidas.-**

El porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.989 y 1.990. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1.991.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse al apartado primero aquellas Empresas que no demuestren déficit en los balances de los últimos dos años y en las previsiones para 1.991, o que en el caso de pérdida del 50 por 100 del capital se haya repuesto.

Igualmente no podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio aquellas Empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en número superior a veinte horas por empleado y en cómputo anual, durante los años 1.989 y 1.990 o en el presente año. Quedarán exceptuadas las entidades que trabajan exclusivamente como Corredores de Reaseguros, por las características específicas de su gestión, para las horas extraordinarias en período punta de producción durante los meses de Enero, Octubre, Noviembre y Diciembre, únicamente.

Tampoco podrán acogerse al apartado primero aquellas empresas que durante los ejercicios de 1.989 y 1.990 o en el presente hayan mantenido condiciones económicas superiores, totales o parciales, a las establecidas en el Convenio del Sector.

En todo caso, los porcentajes de aumento salarial serán de inmediata aplicación para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio y las que apliquen índices reductores en el presente Convenio estarán obligadas, a partir del 1 de Enero de 1.992 a igualar la Tabla Salarial con la que mantiene el sector.

A pesar de darse alguna de las condiciones contempladas en los párrafos 8, 9, 10 y 11 del presente artículo, aquellas Empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla salarial deberán poner en conocimiento de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los trabajadores. La Comisión Mixta resolverá sobre la aplicación de los índices reductores en caso de discrepancia entre las partes afectadas.

En el año 1.992 las situaciones de déficit o pérdidas estarán referidas a los ejercicios contables de 1.990 y 1.991, teniéndose en cuenta las previsiones para 1.992.

#### Artículo 120.- Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.991 un incremento superior al 7 por ciento respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1.991.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.992.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial en Anexo III.

#### Artículo 130.- Subjefes.

Las categorías de Subjefe, donde las haya, tendrán como sueldo-tabela la media aritmética de los que tengan señalados las categorías entre las cuales se encuentre su Subjefatura.

Las categorías de Subjefes de Negociado y Sección quedarán a extinguir, y aquellos que la ostentan obtendrán la categoría inmediata superior transcurridos cuatro años a partir del 1-1-1.988. Progresivamente, además, su sueldo base se irá aproximando al de la categoría inmediata superior, de la forma siguiente:

En 1-1-1.988 disfrutarán el sueldo Tabela que les corresponda, según lo indicado en el primer párrafo de este artículo, más el 25% de la diferencia hasta el sueldo de Tabela de la categoría inmediata superior.

En 1-1-1.989 dicho incremento será el 50%. En 1-1-1.990 será del 75% y en 1-1-1.991 obtendrá íntegro el sueldo de Tabela de la categoría inmediata superior.

En consecuencia con la anterior regulación, a partir del 1-1-1.992 quedan extinguidas las categorías de Subjefes de Negociado y Sección, no pudiéndose mantener en ellas personal alguno.

En lo sucesivo sólo subsistirá la categoría de Subjefe Superior, que tendrá como sueldo Tabela la media aritmética entre el sueldo Tabela del Jefe de Sección y el de Jefe Superior.

#### Artículo 140.- Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.

Los Oficiales de 2ª, Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, así como el Personal Sanitario de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales asimilado expresamente a alguna de las anteriores categorías, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50% de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales afectado por lo dispuesto en el párrafo anterior es el siguiente: personal de costura, lavandería y plancha, ayudantes de cocina, comedor, cafetería y pinches, ayudante de personal de mantenimiento, y jardinero, asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio, así como los Vigilantes y Guardas Jurados asimilados a la categoría de Ordenanza.

El transcurso de tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en los apartados anteriores. No obstante, cuando desde la categoría de Ordenanza se acceda a la categoría administrativa de Auxiliar, se computarán los años de permanencia en la escala subalterna, a efectos de alcanzar los 7 años de permanencia exigidos para el devengo de la asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, debiendo, en todo caso, permanecer un año en la escala administrativa antes de acceder al devengo mencionado.

La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la Disposición Transitoria Primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970.

Dicho concepto se aplicará sobre las quince mensualidades a que se refiere el artículo 10 y las de participación en primas que correspondan.

#### Artículo 150.- Pluses Convenio.

Se establecen los siguientes pluses, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

##### 1. Plus funcional de inspección:

Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 165.367 pts. anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 82.690 pts. anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

##### 2. Pluses de especialización:

Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados, Sanitarios de grado medio, personal de Informática y personal de Profesiones y Oficios varios) que están en posesión de los certificados de estudios o pruebas de aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeña.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del plus de especialización, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles). En este caso el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfruta en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de Grado Medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria, o el Bachiller Unificado Polivalente, o en su caso la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho C.O.U. o B.U.P. En este caso el Plus se fijará en el 15% del sueldo que se disfruta en cada

momento según Tablas, sin cómputo de Antigüedad y Permanencia. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que con anterioridad al 31 de Diciembre de 1.981 estuvieran disfrutando por este mismo concepto de un porcentaje más elevado.

c) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos incluida una especialidad). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado a). Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

En el tratamiento de todos los pluses de informática se estará a lo dispuesto en la cláusula de absorción específica del personal de informática, con la única excepción de este plus de especialización de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguro, que se respetará para el personal de informática que al 31 de Diciembre de 1.981 viniera disfrutándolo o estuviera en trámite de adquisición y alcanzara derecho al mismo. En este único supuesto, la cantidad bruta asignada por este plus en la referida fecha (31.12.81) se verá incrementada en el mismo porcentaje que sobre Tabla Salarial se aplique en cada Convenio a la categoría administrativa que el empleado tuviera con anterioridad a la implantación de las categorías informáticas.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso inclusive de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10% del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas sin cómputo de antigüedad y permanencia. El derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del Grado Superior, no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del Grado Superior en el periodo indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad, aquellos empleados que lo tuvieran concedido a 31 de Diciembre de 1.982.

e) Certificado o diploma de estudios terminados de la Escuela Oficial o Universitaria de Idiomas, acreditativo del dominio del idioma o idiomas extranjeros correspondientes. El Plus de especialización se fija en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según Tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

Se respetarán las condiciones y porcentajes en que se venía atribuyendo el Plus de Idiomas para aquellos empleados que disfrutaran del mismo a trece de Junio de 1.991, siempre con la concurrencia del requisito exigido de aplicación del idioma al puesto de trabajo que se desempeña.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras de la a) a la e), ambas inclusive, tienen carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

### 3. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se establece este plus con carácter de premio para todas las categorías laborales (excepto Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Técnicos de Sistemas y Analistas) por cada jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al plus diario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inexistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del empleado varón, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos, fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del empleado.

La cuantía de este plus será de 154.- Ptas. por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección.

### Artículo 16.- Participación en primas.-

1. La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral, se fija en los siguientes porcentajes.

Entidades de Vida: En las primas recaudadas hasta el ejercicio concluido el 31.12.1985, el 0'50% o el 0'25% para la modalidad de capitalización. En lo sucesivo, para el exceso de primas recaudadas sobre la cantidad existente en la indicada fecha, se aplicará el 0'25%.

Enfermedad Voluntario: 0'50 por 100 de las primas recaudadas en el ejercicio en el Seguro Directo.

El resto del apartado a) y del artículo 36 de la Ordenanza permanece sin variación.

2. En concepto de paga de beneficios, los Corredores de Reaseguros, abonarán una paga completa cuando su montante de corretaje neto no exceda de 12.000.000 pesetas, una mensualidad y media cuando exceda de 12.000.000 pesetas, y no supere los 150.000.000 pesetas y dos mensualidades completas cuando exceda de 150.000.000. Todo ello en relación analógica con el apartado e) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral, sin que implique asimilación funcional al Agente, ni la percepción de primas.

## CAPITULO IV

### Prestaciones complementarias del Régimen General de la Seguridad Social

#### Artículo 17.- Incapacidad Laboral Transitoria.-

El plazo contemplado en el párrafo segundo del artículo 42 de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria.

#### Artículo 18.- Seguro de Vida.-

1. Dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del Convenio las empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por el siguiente capital para todas las categorías: 1.747.845 pesetas y doble capital en caso de muerte por accidente. La cobertura por este capital se prorrogará hasta la fijación de uno nuevo por Convenio.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

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

- Por un capital asegurado del 25 por 100 del que le correspondía en el momento de la jubilación.
- Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:
  - Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de Primera, según tabla y nivel que rija en cada momento.
  - Hijos menores de edad, o que, aún siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.
  - Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo del padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

3. Para el personal jubilado antes del día 16 de julio de 1.990 se respetará la cobertura del seguro que tuvieran otorgado en el momento de su jubilación y su prolongación hasta que cumplan setenta y siete años, siempre que se sigan cumpliendo los requisitos personales entonces exigidos y que coincidan con las formas A) y B) del nº 2 anterior. Además, hasta que cumplan 70 años, se incluirá para el caso de muerte por accidente otro capital de igual importe al que tenían asignado según la referida cobertura.

#### Artículo 19.- Jubilación.-

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios, y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad, por dieciséis pagas y proporcionalmente al tipo de jornada que realice. A estos efectos no se computarán el 3 por 100 de antigüedad y permanencia acumulado, en su caso, desde el 1 de Enero de 1.970, siendo sustituido este cómputo, según previene el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el sueldo de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de Enero de cada año.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará la remuneración anual mínima citada el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

2. La regulación contenida en el número 1 está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1.985 de 31 de Julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

3. Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de Junio de 1.986, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 9 de Junio de 1.986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

4. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada, por los siguientes conceptos, que en cada caso correspondan: Sueldo de Tabla y antigüedad, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, Plus de Inspección, Plus de Especialización y Plus de residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

#### Artículo 20º.- Abono especial con motivo del Día del Seguro.

Las Empresas abonarán a su personal jubilado, o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 11.000.- Ptas. el día 14 de Mayo en que se celebra el Día del Seguro.

Para 1.992 la cantidad a abonar por este concepto será de 12.000.- Ptas.

### CAPITULO V

#### Otras Condiciones

##### Artículo 21º.- Período de Prueba.-

1. Se establece, como duración del período de prueba, el siguiente: seis meses para los Jefes, Personal titulado, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas Programadores y Técnicos; tres meses para el Personal Administrativo, Inspectores, resto del de Informática y Profesiones y Oficios varios y quince días par Subalternos.

2. Cese voluntario del personal. El personal de Seguro podrá dimitir en cualquier momento, sin más obligación que la de avisar a la empresa con un mes de anticipación cuando su categoría sea superior a la de Oficial 1º, o con 15 días si tuviera esta categoría u otra inferior. No obstante, para los Sanitarios de Grado Medio y para el Personal de mantenimiento de los Centros Sanitarios de las M.A.T.E.P., el plazo de preaviso será de 1 mes.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

##### Artículo 22º.- Ascensos a las categorías de Oficial de Segunda y Oficial de Primera.-

Los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud, en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral.

Queda sin efecto cualquier beneficio de prelación, bonificación o ventaja por antigüedad para estos ascensos.

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

Jefe de Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

Un Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas; uno de ellos designado de entre los empleados del Centro de Trabajo por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y otro, igualmente designado de entre los empleados del Centro de Trabajo por las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Mixta. En el supuesto caso de que no existieran empleados del centro de trabajo suficientes serán designados de entre los empleados de seguros de la misma localidad y, a falta de éstos, del mismo partido judicial. Si en el Centro de Trabajo donde han de celebrarse los exámenes no existiera ni Comité de Empresa ni Delegados de Personal, ambos Vocales serían designados por la Comisión Mixta siguiendo el orden de prelación antes descrito.

Los miembros de estos Tribunales calificarán con notas de cero a 9 puntos, precisándose un mínimo de 5 puntos de media, para aprobar el ejercicio.

##### Artículo 23º.- Uniformes.-

Al personal Subalterno y de Profesiones varias que se cita se le facilitarán, como mínimo, las siguientes prendas de uniforme:

Personal Subalterno, Porteros, Serenos y Conductores:

- Americana y pantalón, cada doce meses.

- Un par de zapatos, dos camisas y una corbata, cada seis meses.

- Una gabardina o abrigo cada dos años.

Las Empresas, cada dos temporadas veraniegas, facilitarán prendas de verano sustitutivas del uniforme de invierno. Ambos tendrán siglas desprendibles.

Al personal de Oficios varios se le facilitarán un mono o una bata, según el servicio que desempeñen y en número de dos al año, así como el calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo cada seis meses.

Al resto del personal que desarrolla trabajos que aconsejen utilización de prendas protectoras le serán facilitadas, estas por la Empresa, siendo facultad de ésta decidir los departamentos o secciones donde el uso de tales prendas sea obligatorio.

La Empresa decidirá cómo han de ser los uniformes, procurando la mayor sobriedad en los mismos.

Al personal sanitario de las M.A.T.E.P., se le facilitará igualmente las prendas de trabajo y protección adecuadas, siendo facultad de las mismas el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos a nivel de Empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

##### Artículo 24º.- Quebranto de moneda.-

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 16.622.- Ptas. anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

##### Artículo 25º.- Dietas y gastos de locomoción.-

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 62 de la Ordenanza Laboral, se establecen de la forma siguiente:

1. La cuantía de la dieta cuando el empleado o Inspector pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior a 6.610.- Ptas. Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de 1.469.- Ptas.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o Inspector, el coste mínimo del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa, se calculará, desde el 1 de Enero de 1.991 al precio de 25,81 pts. el kilómetro.

Del coste total del kilómetro, se entenderá que el 10 por 100 corresponde a gasolina, y el 70 por 100 al resto de los conceptos que integran dicho coste. Habida cuenta del nuevo sistema para la fijación del precio oficial de los carburantes, se acuerda que hasta la negociación del nuevo Convenio la parte correspondiente a gasolina se revisará trimestralmente (a 1º de Enero, 1º de Abril, 1º de Julio y 1º de Octubre), en más o en menos, atendiendo a las variaciones de precio que en dichas fechas tenga fijados CAMPSA, y en la misma proporción. La parte atribuida al resto de los conceptos se revisará en cada negociación de los conceptos económicos del Convenio, aplicándosele el mismo porcentaje de incremento que a éstos.

La Comisión Mixta dará a conocer los precios del kilómetro que resulten por aplicación del sistema indicado.

Las Empresas abonarán a los cobradores los gastos ocasionados por traslados derivados de su gestión de cobro, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y dichos traslados sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determina la Empresa.

#### Artículo 26º.- Permisos.-

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Será el facultativo que atiende al familiar enfermo el que determina la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa.

2. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de Vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

#### Artículo 27º.- Anticipos.-

El personal fijo afectado por este Convenio con un mínimo de permanencia en la Empresa de dos años, tiene derecho a que la misma le conceda anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios que pueda tener por razón de:

a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio, hasta cuatro mensualidades como máximo de su sueldo de tablas.

b) Gastos de matrícula y libros de estudio de empleados y/o hijos de empleados, hasta dos mensualidades como máximo de su sueldo de tablas.

Una vez concedidos estos anticipos, la Empresa podrá pedir al interesado la justificación del hecho que motivó la solicitud, en el caso del apartado a), libro de familia o demanda de divorcio incoada; en cuanto al apartado b), justificante de matrícula y libros hasta el costo total que estos representen con el límite establecido en el punto indicado.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder como máximo del 20% del Sueldo de Tabla que se disfrute en cada momento, no

pudiendo solicitar otro anticipo hasta que no se termine la amortización del que se haya percibido.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las empresas.

#### Artículo 28º.- Servicio militar o prestación social sustitutoria.-

La regulación contenida en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral será también de aplicación, en sus mismos términos, a los supuestos de prestación social sustitutoria, si bien los beneficios de dicho artículo sólo se aplicarán a estos supuestos durante un período de tiempo igual al de duración del servicio militar obligatorio (no voluntario).

#### Artículo 29º.- Derachos Sindicales.-

##### A) De los sindicatos :

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La R.E. admite la conveniencia de que las empresas afiliadas a sus Organizaciones consideren a los sindicatos firmantes del presente Convenio debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

##### B) Delegados Sindicales.-

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en el Centro de Trabajo, en la forma y con los derachos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

##### C) De los Comités de Empresa :

Tendrán dentro del ámbito exclusivo que le es propio la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150% de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento del personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Sin basar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

##### D) De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta:

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.

2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y la vigilancia en su aplicación.

E) En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudieran deducirse cuestiones que afectan a la estabilidad futura de la totalidad de la plantilla de la Empresa, se pondrá este hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal mediante entrega de copia de la parte del Acta en la que tales cuestiones se susciten.

#### Artículo 30º.- Personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y Personal de Informática.-

Los Anexos número 1 y 2 del presente Convenio, relativos al Personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y Personal de Informática, que figuran incorporados al mismo forman, en su integridad, parte del Convenio a todos los efectos.



**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA****POLITICA DE EMPLEO**

A) Los Empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados, o no contratasen a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

Cuando las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan se anuncien en prensa o se solicite su cobertura a través de la Oficina de Empleo, la Empresa deberá informar a través de Tablón de anuncio, a sus empleados al mismo tiempo que la solicitud a la Oficina de Empleo o de la inserción del anuncio en prensa.

Esta información no comprenderá aquellas vacantes y puestos que conlleven una categoría de jefatura.

B) Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales : Supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y Comité o delegados de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas y de las jubilaciones que se produzcan.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5. del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

C) Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contrato laboral de trabajo a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro sector, o esté en situación de jubilación. Las partes firmantes se comprometen a vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de pluriempleo.

D) Ambas representaciones se comprometen a un seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas por las respectivas organizaciones en la Comisión Mixta.

**DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA****JUBILACION ESPECIAL A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS**

Si el Gobierno estableciera nueva normativa sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años, ambas representaciones se reunirían al objeto de intentar adecuarlo al Sector de Seguros. En el supuesto caso de llegar a acuerdo se incorporaría al Convenio como disposición transitoria.

**DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

Se prorroga, durante la vigencia del presente Convenio, lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ordenanza de Trabajo y se complementa en el sentido de que un tercio, como mínimo, de la diferencia entre el número de empleados que resulta según los porcentajes fijados en el apartado b) de dicha disposición transitoria y el 100 por 100 del personal sujeto a baremo deberá corresponder a Oficiales de Segunda.

**DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA****INSPECTORES DE 2ª DE PRODUCCION O COMERCIALES**

La función exclusiva de tales Inspectores será la de efectuar, con dependencia únicamente de una entidad y obediendo órdenes directas de la misma, cuantas misiones y tareas de producción y organización se les encomienden en las zonas geográficas, agencias, carteras, etc... que se les asignen, con vigilancia y asesoramiento de los agentes y asegurados correspondientes, y cuantos otros servicios análogos se les señalen siempre actuando por cuenta de la entidad citada.

No se les exigirá el grado mínimo de conocimientos previsto para los Inspectores en el artículo 11 de la Ordenanza, si bien la empresa les impartirá la formación necesaria para que puedan desarrollar sus funciones con eficacia. Su sueldo base será el que en Tablas corresponde al Oficial 2ª, si bien, en el momento en que cumplan tres años de servicios en la citada función, se equiparán automáticamente, a efectos económicos al sueldo de tabla de Oficial 1ª, pasando a Inspectores.

Al citado personal le será de aplicación lo previsto sobre Inspectores tanto en los artículos 17 y 30 de la Ordenanza, como en el artículo 15.1 y 3 del presente Convenio.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA****COMPLEMENTO ESPECIAL DEL CONVENIO 1.977**

Se mantiene, excepcionalmente este complemento especial del Convenio 1.977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondería a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de Diciembre de 1.976. Este complemento especial figurará separadamente en los recibos de salarios, y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970 o del presente Convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de Julio, Octubre y Navidad.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA****PLUS DE RESIDENCIA**

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las Empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado Plus, que necesariamente continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970 se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes al 31 de Diciembre de 1.980, con respeto de los derechos adquiridos y cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

En lo sucesivo sólo serán acreedores al mencionado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa a Cautá, Melilla, Baleares y Canarias y por el tiempo que dure esta situación.

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA****SALUD LABORAL**

Por ambas partes se observarán las normas previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, las normas establecidas en el Estatuto Jurídico de los Servicios Médicos de Empresa, vigentes en cada momento, en lo referente a la salud de los trabajadores.



En tanto no sea publicada normativa oficial alguna referente a las nuevas tecnologías informáticas, las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Igualmente, las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, considerarán la procedencia, en caso de solicitud del trabajador, de realizar reconocimientos médicos anuales en materias relacionadas con el tipo y el medio de trabajo específico que realice, de cuyos resultados deberá ser informado el trabajador interesado.

Las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

Publicada, en su caso, la normativa oficial comentada, y a partir de la vigencia de la misma, quedará sin efecto y valor alguno el contenido de la presente Disposición Adicional Tercera.

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

##### FORMACION PROFESIONAL

I. Las partes firmantes, conscientes de la importancia que tiene la Formación Profesional para hacer frente a los retos del futuro y desarrollar la capacidad profesional de los trabajadores, atendiendo al carácter estratégico de la misma, acuerdan profundizar en el estudio global de los temas relacionados con la Formación Profesional e impulsar aquellas iniciativas que permitan dinamizar la actividad formativa en las Empresas.

II. Las Empresas pondrán en conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los Planes de Formación Profesional que se promuevan. La representación de los trabajadores deberá emitir informe con carácter previo a la puesta en práctica del Plan de Formación, informe en el que podrán también proponer medidas o acciones formativas concretas en función de las necesidades de formación detectadas por su parte en la Empresa.

De igual forma, las empresas facilitarán periódicamente la información global necesaria para el adecuado seguimiento por parte del Comité de Empresa o Delegados de Personal del desarrollo y ejecución de los referidos Planes de Formación.

#### DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Por lo que concierne al sector específico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, dadas las limitaciones presupuestarias que condicionan su actividad, éstas aplicarán las remuneraciones y condiciones del presente Convenio, siempre que medie la autorización que solicitarán del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con independencia de las autorizaciones legalmente establecidas.

**SEGUNDA.-** Cuestiones de competencia de las nacionalidades o Comunidades Autónomas.- Es competencia de las diferentes nacionalidades o comunidades autónomas tanto el tratamiento de los temas relacionados con el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, respetando siempre las 1.750 horas de trabajo efectivo, como la enseñanza de la lengua o idioma autóctono.

**TERCERA.-** Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno los pactos del presente Convenio éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

**CUARTA.-** Día del Seguro.- Se declara festivo, a efectos laborales, el día 14 de Mayo, fecha en que se celebra el Día del Seguro.

**QUINTA.-** En caso de que por disposición legal se rebajara la edad de jubilación con carácter general por debajo de lo establecido en la actualidad, se reunirá la Comisión Mixta y dependiendo de los condicionantes que diferenciaran la nueva jubilación de la actual, se intentarán trasladar los criterios económicos que la regulan actualmente a la nueva.

#### SEXTA.-

I. Dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Paritaria que durante su vigencia y con carácter preferente, estudie, debata y acuerde, en su caso, la configuración de unos "Grupos profesionales" que agrupen las actuales categorías, pudiendo definir el contenido general de la prestación correspondiente a cada una de ellas.

II. También dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Técnica que durante su vigencia estudie, debata y acuerde, en su caso, el nuevo tratamiento que deba darse a la regulación actual sobre participación en primas. También podrá la Comisión abordar la adaptación a la realidad del Sector de la Ordenanza Laboral, introducción de nuevas tecnologías, política de empleo, mejoras sociales, productividad, distribución horaria de la jornada y, en general la problemática del Sector.

#### III. Normas Comunes:

a) Cada Comisión está integrada por 11 miembros por la representación empresarial y otros 11 por la representación sindical, designados por las Organizaciones firmantes del Convenio y con igual proporción que su Comisión Negociadora. Se crea un Grupo de Trabajo en el seno de la Comisión Paritaria, con características, funciones y garantías análogas a las establecidas, para tratar temas específicos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, estando compuesta por 6 miembros más por cada representación.

b) Cada miembro de la representación Sindical en la Comisión Paritaria dispondrá de un crédito de 75 horas mensuales retribuidas para el adecuado desempeño de la labor encomendada. Por su parte, cada miembro de la representación sindical en la Comisión Técnica dispondrá de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas con la misma finalidad.

c) Los acuerdos a que pudiesen llegar las Comisiones se llevarán para su discusión a la Mesa Negociadora que se constituya para la negociación del incremento salarial de 1.992, o, en su caso, a la que se constituya para la negociación del nuevo Convenio.

d) Las Comisiones Paritaria y Técnica desarrollarán las tareas encomendadas durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, quedando por tanto extinguidas el 31 de Diciembre de 1.992.

No obstante, también quedarán extinguidas, antes de cumplir su vigencia, cuando hubieren finalizado las tareas encomendadas, o ante la imposibilidad de llegar a acuerdos, o bien por falta de operatividad manifiesta, o por mutuo acuerdo.

## ANEXO 1

### PERSONAL DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Integración según Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 18 de Junio y 30 de Septiembre de 1.980

#### DEFINICION DE FUNCIONES Y ASIMILACION DEL PERSONAL DE CENTROS ASISTENCIALES

##### Director de Servicios Médicos.-

Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los servicios Sanitarios de la Entidad, y la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

Estará asimilado a la categoría de Jefe Superior.

##### A) INSTITUCIONES SANITARIAS ABIERTAS

#### I.- Personal Sanitario Titulado Superior:

##### Jefe de los Servicios Sanitarios.-

Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la Entidad, dependiendo del mismo el personal sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de Servicios Médicos que designe la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Cirujano Traumatólogo.-

Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, así como de la emisión de cuantos informes médicos le sean solicitados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente. Asistirá como perito en los juicios en que la Entidad deba estar representada y se considere necesaria su comparecencia.

Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras funciones y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo realizará las ayudas en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Médico Especialista.-

Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los Cirujanos Traumatólogos.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Médico de Medicina General.-

Será responsable dentro del ámbito de sus facultades de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas. Emitirá cuantos informes médicos le sean solicitados y, al igual, asistirá como perito en los juicios en que la Entidad deba estar representada, y se considere necesaria su comparecencia.

Estará asimilado a la categoría de Titulado

Médico Visitador.-

Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al centro asistencial, ó bien porque los médicos encargados de la asistencia de aquellos así se lo encomienden, emitiendo los informes que se le requieran y asistiendo como peritos en los juicios en que la Entidad debe estar representada y se considere necesaria su comparecencia.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

II.- Personal Sanitario Titulado de Grado Medio:Fisioterapeuta.-

Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiere prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del Centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.).-

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión, a los pacientes que le sean encomendados cumplimentando las órdenes del médico.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1.- Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.

2.- Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del Área a su cargo.

3.- Se responsabilizará del equipo y material de la sala, distribución, uso, mantenimiento y sector de su unidad.

4.- Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.

5.- Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.

6.- Se responsabilizará de la coordinación de las experiencias prácticas de los estudiantes que concurren a su sala.

7.- Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.

8.- Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

9.- Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

10.- Si el Centro estuviera dotado de equipo de Radioelectrología realizará a indicación del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico en cuyo supuesto, si la dedicación fuera completa y exclusiva se dará preferencia para ocupar dicho puesto a A.T.S. con la especialidad de radiología y electrología.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

III.- Personal Sanitario Auxiliar Titulado:Terapeuta Ocupacional.-

Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del Centro asistencial.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de 1ª.

El Terapeuta Ocupacional en posesión del título académico acreditativo, según lo regulado por Real Decreto 1.420/1.990, estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

IV.- Personal sanitario Auxiliar no Titulado:Auxiliar Sanitario.-

Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de Registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo, realizando la limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos y responsabilizándose de la limpieza de las zonas de consulta.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de Ayudante Técnico Sanitario.

Celador o Mozo.-

Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las de tipo mecánico o pesado que exijan esfuerzo físico. Efectuarán la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

Estará asimilado a la categoría de mozo.

V.- Personal no Sanitario Titulado de Grado Medio:Asistente Social.-

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

VI.- Personal de otros servicios:Conductoras de ambulancia y equipos de medicina preventiva.-

Son los choferes que estando en posesión del permiso de conducción reglamentario están encargados de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio puedan desplazarse al lugar que fuera necesario, dentro de su jornada de trabajo; salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del Servicio Médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, tanto en la manipulación de los pacientes como en la realización de los disparos de fotoseriación, y revelado de las mismas.

Estará asimilado a la categoría de Conductor.

Disposición común a todo el personal anteriormente descrito.-

Todo el personal sanitario anteriormente descrito, durante su jornada laboral realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso están facultados.

Asimismo prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran o la Dirección de la Entidad haya autorizado de acuerdo con la legislación vigente al efecto.

B) INSTITUCIONES SANITARIAS CERRADASI.- Personal Sanitario Titulado Superior:Director Médico.-

Será el responsable de la Dirección Médica del Centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomienda la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales por las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formula la Dirección de la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de Jefe Superior.

Jefe de Departamento.-

Assumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficacia asistencial.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Jefe de Servicio.-

Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- a) Distribuir al personal asignado.
- b) Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.
- c) Colaborar con las demás unidades médicas al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.
- d) Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requieren.
- e) Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.
- f) Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad, cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.
- g) Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.

h) Mantener con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad, información a la misma, sobre el estado y evolución de los pacientes.

i) Cuidar que no se produzcan estancias innecesarias.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Jefe de Sección.-

Colaborará en la organización, funcionamiento y control del Servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

a) Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticas de los pacientes.

b) Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos inmediatamente del Jefe del servicio si le hubiere, o del Director Médico.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Adjunto.-

Colaborará con la organización, funcionamiento y control del servicio, supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de Sección o Servicio en ausencia de éstos, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas, a realizar por el Jefe de Sección o de Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Sección o de Servicio.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Residente.-

Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden con el fin de promover su capacitación.

Como médico de guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones de los Jefes de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del médico adjunto del Servicio que corresponda.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Será norma común a todo el personal anteriormente descrito la asistencia como peritos a los juicios en que la Entidad deba estar representada y se considere necesaria su asistencia.

Farmacéutico.-

Será responsable del funcionamiento y control de la Farmacia del Centro Hospitalario proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del Centro, así como cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Psicólogo.-

Se responsabilizará de la evolución psicológica del paciente procurando la modificación de conductas inhibitorias que puedan distorsionar el tratamiento establecido y la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Realizará el psicodiagnóstico del paciente y colaborará en el tratamiento de los que le sean encomendados cuando su especialización se lo permita.

Se encargará de la orientación profesional con vistas a la formación de los trabajadores que lo requieran, para lo que actuará en colaboración con los demás servicios de la Entidad, y, en su caso, con los de la Empresa asociada.

Podrá encomendarse la colaboración tanto en la selección del Personal destinado a puestos que supongan riesgos para el trabajador, o terceras personas, como la de aquel otro que la Empresa considere conveniente.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

## II.- Personal sanitario Titulado de Grado Medio:

### Jefe de Enfermería.-

Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

- a) Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los pacientes.
- b) Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio.
- c) Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

d) Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal (prestación sanitaria, comidas, medicación, etc...)

e) Supervisar la distribución de pacientes, con especial atención de los que requieran intervención quirúrgica.

f) Organizar con la Dirección, participando en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

g) Disponer lo necesario para el adiestramiento del personal Auxiliar diplomado y Auxiliares en clínica del personal de enfermería.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

### Fisioterapeutas.-

Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiere prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

### Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.).-

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión, a los pacientes que le sean encomendados cumplimentando las órdenes del médico.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

- 1.- Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
- 2.- Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.
- 3.- Se responsabilizará del equipo y material de la sala, distribución, uso, mantenimiento y sector de su unidad.
- 4.- Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.
- 5.- Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomiendan al servicio.
- 6.- Se responsabilizará de la coordinación de las experiencias prácticas de los estudiantes que concurren a su sala.
- 7.- Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.
- 8.- Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
- 9.- Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

10.- Si el Centro estuviera dotado de equipo de Radioelectrología realizará a indicación del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, en cuyo supuesto, si la dedicación fuera completa y exclusiva se dará preferencia para ocupar dicho puesto a A.T.S. con la especialidad de radiología y electrología.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

### Terapeuta Ocupacional.-

Prestará bajo la supervisión del Médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de 1ª.

El Terapeuta Ocupacional en posesión del título académico acreditativo, según lo regulado por Real Decreto 1.420/1.990, estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

## III.- Personal no Sanitario Titulado:

### Jefe de Formación Profesional.-

Se responsabilizará de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomiendan, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidará de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el Servicio Médico.

Se responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios monitores de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

### Maestro de Enseñanza General.-

Será el encargado de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomiendan, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentre.

Actuará, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

### Asistente Social.-

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediarios para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

### Profesor de Educación Física.-

Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física y de carácter deportivo que los médicos rehabilitadores recomiendan a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación. Estará en posesión del título profesional correspondiente.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de 1ª.

## IV.- Personal Sanitario Auxiliar no Titulado:

### Protésico.-

Se responsabilizará de la confección de las prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sea preciso efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendada.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio.

Monitor de Formación Profesional.-

Son los encargados de adiestrar a los pacientes en el aprendizaje de las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del Jefe de Formación Profesional realizarán la readaptación profesional de aquellas que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrán asignárseles auxiliares para la realización de su cometido.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio.

Monitor Ocupacional.-

Su misión consistirá en ayudar a los Terapeutas Ocupacionales en la realización de los tratamientos y utilización de los diferentes aparatos, controlando bajo la supervisión de los Terapeutas que los pacientes realicen el tratamiento que se les tenga asignado.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio.

Monitor de Cultura Física.-

Se responsabilizará de la realización de actividades deportivas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de A.T.S.

Auxiliar Sanitario.-

Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los Libros de Registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo, realizando la limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos, y responsabilizándose de la limpieza de sus áreas de trabajo.

El personal auxiliar sanitario adscrito a un Centro Hospitalario podrá realizar, además de las funciones descritas anteriormente, todas aquellas propias de su categoría dentro de un centro de esta naturaleza, tales como distribución y en su caso administración de los alimentos a los pacientes hospitalizados, ayudándoles en su higiene personal y necesidades, hacer camas, etc...

En general, colaborará con el personal sanitario titulado en cuantas otras tareas no supongan una actividad de tipo técnico y especializado.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de A.T.S.

Celador o Mozo.-

Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimiento técnico especializado, y principalmente en las de tipo mecánico o pesado que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso, dentro de su jornada de trabajo. Efectuarán la vigilancia de puertas y accesos al Centro.

Estará asimilado a la categoría de Mozo.

Personal de Servicios Generales:Administrador.-

Se ocupará a los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del Director Administrativo del Centro si lo hubiere o en su caso de la Dirección de la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de 1ª.

Personal de costura, lavandería y plancha.-

Lo componen los puestos de trabajo de lavandera, planchadora y costurera, asimiladas a la categoría de Ayudantes de Oficio y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del Centro.

Al frente de este personal y como responsable del mismo podrá figurar un/a encargado/a asimilado/a a la categoría de

Personal de cocina, comedor y cafetería.-

Estará constituido por el puesto de cocineros, asimilados a la categoría de Oficial de Oficio; ayudantes de cocina, comedor y cafetería, y pinches, que tendrán como misión la preparación y distribución de alimentos y limpieza del material utilizado estando asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio.

Al frente de este personal y como responsable del mismo podrá existir un Jefe de este servicio, que estará asimilado como mínimo a la categoría de Oficial de 1ª.

Personal de mantenimiento.-

Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio, pudiendo tener a su cargo para el desarrollo de su cometido ayudantes que estarán asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio.

Al frente de este personal y como responsable del mismo podrá existir un Jefe de mantenimiento que estará asimilado a la categoría de Oficial de 1ª.

Jardinero.-

Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

Estará asimilado a la categoría de Ayudante de Oficio.

Vigilante y Guarda Jurado.-

Se responsabilizará del orden y de la seguridad de las instalaciones dando cuenta a sus superiores de cualquier anomalía que se pueda detectar.

Estará asimilado a la categoría de Ordenanza.

Personal de limpieza.-

Será el encargado de la limpieza y aseo de las distintas dependencias del Centro, bajo la dependencia de la persona que la Empresa designe.

Estará asimilado a la categoría de la limpiadora.

Al frente de este personal podrá existir un superior de limpieza que estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio.

Disposición común a todo el personal definido.-

El personal comprendido en el presente anexo sólo podrá realizar aquellas funciones para las que se encuentre facultado con arreglo a su titulación o formación específica.

Condiciones de Seguridad e Higiene del Personal Sanitario de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Al personal que desarrolla su actividad en servicios de radiología, radioterapia y medicina nuclear, así como al personal que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resultan necesarios en función de las disposiciones y normas vigentes sobre Seguridad e Higiene. A estos empleados se les deberá dotar de dosímetros individuales de radiación que serán controlados por centros o entidades especializadas, adoptando, en los supuestos de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes. Independientemente se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados, con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia, entre otras, la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ordenes del Ministerio de Trabajo 12.1.61 y 15.12.65.

El Comité de Seguridad e Higiene, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores, y en todo caso el propio interesado, tendrán acceso en todo momento a los resultados de los controles anteriormente señalados.

NORMAS Y CONDICIONES COMUNES DE INTEGRACION

A partir del 1 de Enero de 1.980, fecha en que comenzará a surtir efectos la integración del Personal Sanitario de Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales comprendido en el presente anexo, todo el personal de las citadas Entidades, sin excepción, quedará obligatoriamente comprendido en la vigente Ordenanza Laboral y Convenio, para las Empresas de Seguros y Capitalización, fuere cual fuere la Ordenanza, Reglamentación, Convenio, etc... por el que se estuviesen rigiendo hasta dicha fecha.

A todo el personal afectado por esta integración, le serán respetadas las condiciones económicas que, por encima de las establecidas en este anexo pudieran venir disfrutando, valoradas en su conjunto y cómputo anual, y siempre proporcionalmente al horario de trabajo.

El personal sanitario comprendido en el presente anexo que quede integrado en la Ordenanza Laboral y Convenio para las Empresas de Seguros y Capitalización, mantendrán la jornada legal que tuvieran establecida en el momento de la integración, si bien se les incrementarán proporcionalmente los salarios de Convenio a la Jornada efectivamente trabajada.

El personal facultativo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que, al momento de su integración en la Ordenanza Laboral de Seguros se encontrara afiliado al Régimen Especial de Previsión Social, PREVISION SANITARIA NACIONAL, para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez permanente y muerte y supervivencia, podrá optar por sustituir la cobertura de las mismas por parte de la citada Mutualidad de Previsión Social, a través del Régimen General de la Seguridad Social. Esta sustitución se efectuará con respeto, en su caso, de los periodos de cotización requeridos para el derecho a las prestaciones, al amparo y de conformidad con lo dispuesto en el vigente Real Decreto 1.879/1.978, de 23 de Junio. En cuanto al personal contratado con posterioridad a la citada integración, quedará afiliado a todos los efectos al Régimen General de la Seguridad Social.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Sustitución de la categoría de Ayudante Técnico Sanitario por la de Sanitario de Grado Medio. La inclusión de esta nueva categoría supone las modificaciones oportunas de la Ordenanza de Trabajo y Convenio Colectivo vigente en los siguientes términos.

- Definición de la categoría (artículo 13 de la Ordenanza): "Son Sanitarios de Grado Medio los que en posesión de los correspondientes títulos oficiales prestan los servicios asistenciales propios de dichos títulos con carácter exclusivo o preferente".

- Plus de especialización. En tanto no se convenga lo contrario o venga impuesto por la Administración, quedarán excluidos de la percepción del plus de especialización.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

##### TECNICO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Será el personal con Titulación Superior o Media, expedida por las Universidades Politécnicas, Facultades o Escuelas Técnico-Universitarias, que, aplicando tales estudios al puesto de trabajo que desempeñe, dirija su actividad a la prevención técnica de accidentes y enfermedades profesionales, teniendo como destinatarios a las Empresas Mutualistas y sus trabajadores.

Con carácter enunciativo, sus funciones son tales como las siguientes:

- Información, motivación, asesoramiento técnico legal en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Reconocimiento, análisis y evaluación de sistemas (especialmente organizativos), instalaciones, procesos y operaciones de trabajo referidos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Actuaciones complementarias a las realizadas por las Empresas respecto a la aplicación de técnicas de Seguridad e Higiene.

- Formación y adiestramiento, en sus diferentes expresiones docentes en materia de Seguridad e Higiene, del personal de las Empresas Mutualistas.

- Asesoramiento y emisión de informes con criterios de aplicación, sobre las soluciones más eficaces para el adecuado control de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Este personal estará asimilado, en virtud del nivel de su titulación académica, a la categoría de Titulado o Sanitario de Grado Medio. Los Técnicos de Seguridad e Higiene, que a la entrada en vigor del presente Convenio, ostentasen una categoría o condición superior, les será respetada la misma.

## ANEXO 2

### PERSONAL DE INFORMÁTICA

#### PREAMBULO

La evolución de la Informática en los últimos años ha hecho variar sensiblemente las funciones que en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14-5-70 se especificaban para el personal de Informática.

En consecuencia, se hace preciso normalizar las funciones específicas de Informática, adaptadas al entorno actual, asignándoles unas categorías que definan esta especialización y que, en el futuro deberán ir adaptándose a los avances tecnológicos y a la evolución del entorno.

Estas funciones y categorías normalizadas, afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que se concretarán, enmarcados dentro de un Departamento de Informática específicamente estructurado dentro de la Organización de la propia Empresa, o aquellas personas que realicen las funciones definidas para la categoría de Analista y que enmarcados en otros servicios dependieran jerárquica o funcionalmente del Departamento de Informática, así como aquellos que realicen todas las funciones especificadas para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador para facilitar información a Centros de Cálculo de Oficinas de Servicios ajenos a la Empresa, y no aquellos puestos de trabajo, dentro de otros Departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos como mini-ordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos u otros similares.

Ante estas consideraciones, la NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL DE INFORMÁTICA será la siguiente:

#### I.- Disposiciones Generales.-

1.- Las Empresas, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada fijarán la estructura, composición y clasificación del Personal de Informática.

2.- Las categorías que se definen en el apartado II pueden existir en las distintas Empresas, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, éstas no están obligadas a adjudicarlas, sino que deberán ir reconociéndolas en su propio organigrama en la medida que decidan implantar o mejorar su sistema informático.

3.- Las categorías definidas serán las únicas que tendrán consideración de informáticas, y solo serán acreedores a tales categorías los que dediquen su jornada, regular y preferentemente, a realizar las funciones descritas para las mismas.

4.- La categoría aplicable en el supuesto de que un empleado desempeñe varias funciones será aquella a la que dedique mayor tiempo, sin que esto implique que una vez clasificado, el trabajador pueda negarse a hacer aquellas otras funciones de inferior categoría que realizara al momento de su clasificación.

#### II.- Definición de Categorías y Funciones.-

##### Técnico de Sistemas:

Es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del software básico y hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de: seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministradores de software; analizar el rendimiento total de la instalación y efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios en el hardware, necesarios para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de software como de hardware.

##### Analista:

Es el empleado que, con dominio de las posibilidades del hardware y software de la instalación de la Empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas; cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidos; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos.

**Analista-Programador:**

Es el empleado que elabora y documenta la información normalizada de las unidades y tratamientos a partir de un análisis previamente elaborado y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar, bajo supervisión técnica.

**Programador de 1ª:**

Es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la Empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del software de base de dicha instalación, realiza las funciones de: a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo.

**Programador de 2ª:**

Es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

**Operador de Consola:**

Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la Sala y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se toman las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuese necesario, todas las funciones del operador de periféricos.

**Operador de Periféricos:**

Es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento, y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

**Perforista-Grabador-Verificador:**

Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de las máquinas de transcripción de datos de la instalación de la Empresa, realiza la transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas estándar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que les son encomendados.

Examen para determinar si el perforista-grabador-verificador debe serlo de 1ª o de 2ª.

Consistirá en realizar durante dos horas un ejercicio de grabación/perforación, sobre soporte magnético o fichas perforadas. El número de pulsaciones efectuadas durante estas dos horas deberá ser como mínimo de 33.000 para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador de 1ª y de 21.000 para la de 2ª. Para la categoría de 1ª, el número de registros erróneos no podrá ser superior al 2%, y para la de 2ª no deberá ser superior al 4%.

No podrá repetirse un examen antes de un año de efectuado el anterior.

El ejercicio se tomará del documento base más utilizado en la Empresa, del que se habrán preparado especialmente suficientes ejemplares para las dos horas del ejercicio, de forma que no ofrezcan dudas de interpretación o legibilidad.

**Rendimiento mínimo exigible:**

Una vez alcanzada una categoría, el rendimiento mínimo exigible, según cálculos efectuados en base a la fórmula que se refiere a continuación, será de 12.000 pulsaciones/hora para la de P-G-V de 1ª con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2% y de 9.000 para la de 2ª con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4%.

Para proceder al cálculo de las pulsaciones/hora se dividirán las pulsaciones obtenidas, contadas por la propia máquina o por el sistema establecido en la empresa, por el nº de horas "h" que se desprende de la siguiente fórmula:

$$a - b - c + d = h$$

- a = Jornada Laboral
- b = Ausencias Centro de Trabajo
- c = 10% de ( a - b )
- d = 0'2 x (b/a) x (a-b)
- h = Número de horas

Cuando la jornada laboral sea inferior a 7 horas el valor de "a" será de 7 horas y el valor de "b" será 7 horas menos la jornada laboral más las ausencias.

**Preparador:**

Es el empleado que con conocimientos básicos de informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planing diario, facilita las sentencias de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

**III.- Tabla de Sueldos del Personal de Informática.-**

Como complemento del artículo 10º del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros, se establece la siguiente Tabla de Salarios de Personal de Informática.

El cómputo anual de estos sueldos comprende doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de Julio, Octubre y Navidad, es decir quince mensualidades, independientemente de la participación en primas.

C A T E G O R I A S	SUELDO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Técnico de Sistemas .....	121.676	1.825.140
Analista.....	112.828	1.692.420
Analista-Programador.....	103.978	1.559.670
Programador de 1ª.....	100.882	1.513.230
Programador de 2ª.....	86.283	1.294.245
Operador de Consola.....	96.679	1.450.185
Operador de Periféricos.....	78.537	1.178.055
Perforista-Grabador-Verificador de Primera.....	94.465	1.416.975
Perforista-Grabador Verificador de Segunda.....	78.537	1.178.055
Preparador.....	86.283	1.294.245

**IV.- Ascensos.-**

Los ascensos para las categorías de Operador de Periféricos, Programador de 2ª, Perforista de 2ª y Preparador se regirán por lo previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo vigente.

**V.- Asimilación Económica por Antigüedad.-**

Los trabajadores que en el momento de la firma de este acuerdo ostenten la categoría de Oficial de 2ª y que en los dos meses siguientes a la aprobación del mismo por la Dirección General de Trabajo sea clasificado como Personal de Informática, si su salario base en la categoría informática es inferior al salario base correspondiente a Oficial de 2ª administrativo incrementado según lo previsto en el artículo 15 del Convenio del Sector y siempre que se cumplan las premisas indicadas en dicho artículo durante los años 1.981, 1.982 y 1.983, percibirá en el momento que corresponda y como complemento personal la diferencia entre las 2 retribuciones hasta que la retribución base asignada a la nueva categoría sea igual o superior a la antigua incrementada en los términos del citado artículo.

**VI.- Absorción y Compensación.-**

Los complementos, mejoras, Pluses, bonificaciones y cualquier otra retribución que perciba esta personal podrá ser absorbido por las nuevas retribuciones establecidas en esta



norma. En caso de existir diferencias en favor del empleado se deberá respetar la misma y sólo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentara una categoría con Salario-Tabla de Convenio superior a la que adquiriera, le será respetada la retribución base correspondiente a la categoría que ostentaba a todos los efectos, hasta que la nueva categoría alcance, por cualquier causa, las cotas salariales de la anterior o el trabajador cambie de categoría.

**VII.- Acceso a la escala administrativa.-**

A) Las Empresas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición General I.1, podrán decidir por probadas razones tecnológicas o de organización del trabajo el paso del personal de Informática a la escala administrativa en los siguientes términos:

Programador de 1ª.....	Oficial 1ª
Operador de Consola.....	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 1ª.....	" "
Programador de 2ª.....	Oficial 2ª
Preparador.....	" "
Operador periféricos.....	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 2ª.....	" "

La diferencia de Sueldo base, si existiera, se respetará como complemento personal congelado y no absorbible, del Sueldo base, hasta el pase a la categoría superior.

Cuando desde la escala informática se acceda a la categoría administrativa de Oficial 2ª, se computarán los años de permanencia en la escala informática, a efectos de alcanzar los años de permanencia exigidos para el devengo de la asimilación económica a la categoría superior por antigüedad prevista en el art. 14 del Convenio. Dicha asimilación económica será absorbible por el complemento personal mencionado en el párrafo anterior, hasta donde alcance.

B) El personal de informática, antes mencionado, transcurridos 5 años de permanencia en la nueva categoría, obtenida según la presente normativa, y siempre que la organización del trabajo lo permita, tendrá un derecho preferente a ocupar la correspondiente categoría administrativa según el anterior esquema, una vez que se haya producido vacante.

C) Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista y Analista Programador, se integrarán en la escala administrativa con igual condicionamiento que el previsto para las categorías contempladas en el apartado A), y respecto de su categoría propia laboral, se concretará en cada caso según las circunstancias.

**VIII.- Baremo.-**

A los solos efectos de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 3ª del presente Convenio y la Disposición Transitoria 3ª de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de Mayo de 1.970, se computarán las categorías de Técnicos de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de 1ª, Operador de Consola y Perforista-Grabador-Verificador de 1ª, con el conjunto de Jefes, Titulados y Oficiales de 1ª; y las categorías de Programador de 2ª, Operador de Periféricos, Perforista-Grabador-Verificador de 2ª, y Preparador, se computarán con el conjunto de Jefes, Titulados, Oficiales 1ª, Oficiales 2ª y Auxiliares.

**IX.-**

Se recomienda que para la cobertura de las plazas que se precisen de la escala informática, deberá considerarse como preferente el acceso a las mismas de los trabajadores de la escala administrativa de la misma empresa que lo solicitasen de forma voluntaria, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones del puesto a cubrir.

**X.-**

El presente acuerdo modifica lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1.970 referente al Personal de Informática.

**ANEXO 3**

Possibilidades de inflación	7	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8
Revisión	0	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

**20046 RESOLUCION de 9 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 Convenio Colectivo de la Empresa «Naviera Amura» (Personal de Flota).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Naviera Amura, Sociedad Anónima» (Personal de Flota), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 1991; de una parte, por miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 9 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NAVIERA AMURA» (PERSONAL DE FLOTA)**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ART. 1 - AMBITO DE APLICACION.**

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y regula las condiciones económicas, sociales y laborales de la Compañía "Naviera Amura, S.A." y los tripulantes de los buques de su flota.

Será también de aplicación para aquellos tripulantes que presten su servicio en la flota a lo largo de la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

**ART. 2 - VIGENCIA.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 1.991 con independencia de la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Su vigencia será de un año, con efectos hasta el 31 de Diciembre de 1.991 y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación al menos de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes.

**ART. 3 - VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

A los efectos de aplicación del presente Convenio, este constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

**ART. 4 - COMPENSACION Y ABSORCION FUTURAS.**

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio, compensará y absorberá en cómputo anual cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactada o por cualquier origen que fuere estén establecidas o en el futuro pudieran establecerse.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por INE registrara al 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6% anual, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el citado 6%.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.992.