

- f) Promover planes agrupados en el ámbito del sector.
g) Realizar una memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

CAPITULO VI

Financiación de las Acciones FormativasArtículo 10. *Financiación.*

Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según los criterios y procedimiento que establezcan la Comisión Mixta Estatal, previo informe y evaluación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

Disposición transitoria.

La aplicación de este Acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollan el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Disposición final.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirán a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

9687

RESOLUCION de 13 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social» (Código de Convenio 9008312), que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo,

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, 13 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACION EMPRESARIAL

CAPITULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ambito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1994.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia del convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1994; sin embargo, será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

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

Igualmente las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, haciendo uso de sus facultades, no aceptara algunos de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

La Organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Productividad y absentismo.*

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 9. *Comisión mixta.*

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio, se crea una comisión mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, miembros de la comisión negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de, al menos, cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La comisión mixta entenderá, a petición de cualquiera de las partes, de cuantas dudas puedan surgir sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin privarles de los derechos que les asisten a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda.

Las resoluciones de la comisión mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la comisión mixta.

CAPITULO II

Condiciones de trabajoArtículo 10. *Tiempo de trabajo.*

1. Se establece una jornada anual de mil setecientas cincuenta horas, o inferior si así se acordase para 1994, en el convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 de este mismo artículo.

2. El horario pactado deberá comprender una jornada mínima continua de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y guardias los sábados para el personal administrativo, con respeto del cómputo anual. En aquellos

centros en los que no se vinieran realizando estas guardias, continuarán con la distribución del horario en la forma acostumbrada, salvo acuerdo en contrario.

3. La aplicación práctica de dichas horas al calendario de 1994, se efectuará en la forma propuesta por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

4. El personal que hubiera sido contratado o lo sea en el futuro con jornada anual u horarios diferentes a los indicados en los apartados 1 y 2 de este mismo artículo, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

5. Para los empleados con jornada anual inferior a las aquí estipuladas, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 44,91 por su jornada semanal.

6. El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los catorce festivos anuales o los que se pudieran fijar por las distintas Administraciones Públicas, o en el día del seguro, o en las fiestas de la entidad, será compensado, a su elección, con arreglo a uno de los siguientes criterios:

a) O con el día libre correspondiente, con respeto de la jornada anual de convenio.

b) O con abono del 175 por 100 del precio de la hora ordinaria trabajada, considerándose ese tiempo, necesariamente, como adicional a la jornada anual del convenio.

Artículo 11. Horas estructurales.

Se considerarán horas estructurales las que deban realizarse por sustitución de empleados con trabajos a turnos, en centros hospitalarios, clínicas y centro de cálculo de la empresa, siempre que ésta no haya tenido conocimiento de la ausencia del titular con un mínimo de veinticuatro horas de antelación a la fecha de ocurrencia y aquellas otras que fueran necesarias por causa de fuerza mayor (averías en instalaciones, accidentes, siniestros, urgencias quirúrgicas, etc.).

El trabajador podrá optar libremente por cobrarlas o sustituirlas por días libres, aunque en este último supuesto, será preciso el acuerdo previo con la empresa para garantizar la sustitución, siempre que no se generen horas extraordinarias.

Artículo 12. Retribución de horas extraordinarias.

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se efectuará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Bruto anual}}{\text{Horas año}} \times 1,75$$

Artículo 13. Retribución especial de horas extraordinarias.

Se establece una retribución del 200 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, para las horas extraordinarias realizadas entre las veintidós y las seis horas, por el personal con horario diurno, o las realizadas en jornada de mañana o tarde, por el personal con horario nocturno.

Artículo 14. Control de entradas y salidas.

Todo el personal afectado por este convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su caso, firmar en la hoja existente al mismo efecto, a la entrada y salida del trabajo.

Artículo 15. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones que podrá fraccionar hasta en tres períodos, previo acuerdo con la empresa y siempre que se cumpla el horario anual de convenio.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes, podrá optar por veintidós días laborables, en idénticas condiciones que en el supuesto anterior.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, al personal que no haga uso del derecho a fraccionar el período vacacional, no se le exigirá el cumplimiento del horario anual de convenio, si por causa exclusiva de la aplicación de dicho período vacacional no alcanzara a cubrir el horario anual establecido.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador tuviera que ser ingresado en un centro hospitalario, no se computarán los días laborables que dure tal ingreso, a efectos de vacaciones. Dichos días deberán disfrutarse, sin solución de continuidad, al término del período vacacional

al que afecte, o seguidamente al alta médica, cuando ésta se produzca agotado ya el período vacacional programado.

Ello sin perjuicio del principio de que las vacaciones se deberán disfrutar siempre dentro del año natural al que correspondan.

2. Los empleados que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones reguladas en el párrafo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días.

Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, cuatro días.

Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, seis días.

Para estos empleados mayores de sesenta años, los días de vacaciones adicionales se deducirán de su jornada anual de Convenio.

3. El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año de su ingreso.

Artículo 16. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuando se produzcan los motivos que se enumeran y por el tiempo siguiente:

a) Por enfermedad, intervención quirúrgica u hospitalización, todas ellas por causa grave, valorada como tal por informe del médico que atienda al paciente o por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, tres días naturales si residen en la misma población y cinco días si el suceso se produjera en población distinta. Agotado este plazo, hasta un máximo de un mes, sin derecho a retribución por este período.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y con motivo de enfermedad grave de los familiares citados, se podrá solicitar permiso sin derecho a retribución, de forma discontinua, dentro de un período de seis meses.

b) Por matrimonio del empleado: Quince días naturales.

c) Por nacimiento de hijo del empleado varón: Dos días laborables ampliables a cuatro, si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

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

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado: Un día. Se concederá un día más cuando el traslado se realice a una distancia igual o superior a los 300 kilómetros.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

f) Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

Para exámenes distintos a los anteriormente citados, los permisos serán no retribuidos.

g) Todos los empleados podrán solicitar permiso por un plazo no superior a seis meses para resolver asuntos propios, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La empresa podrá concederlos siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes representantes de los trabajadores.

Dicho permiso no dará derecho a remuneración alguna, siendo precisa una antigüedad de al menos un año en la empresa. No se podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

h) Los empleados podrán solicitar permiso por algunas horas o algún día aislado para atender asuntos propios, sin deducción de haberes, hasta un máximo de catorce horas anuales, que excepcionalmente, se concederá sin necesidad de justificación cuando afecte a su intimidad personal. En el exceso sobre dichas horas se estará a lo establecido en el convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros.

El número máximo de horas de permiso para el personal con horario anual inferior, será proporcional a su propio horario en relación al pactado en convenio.

i) Por el tiempo necesario e indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge, hijos o familiares impedidos, sin derecho a retribución.

j) 1. En los casos de asistencia a cursos (de interés profesional relacionados con su actividad en la empresa y previo acuerdo con ésta), cuyos gastos de asistencia corran a cargo del empleado, la empresa no efectuará descuento alguno por los días utilizados.

2. En el supuesto de que los cursos, aun respondiendo a interés profesional de acuerdo con la actividad desarrollada en la empresa, sean realizados por decisión unilateral del empleado, el permiso será recuperable o no retribuido, con un máximo de treinta días que podrán ser divididos en dos periodos dentro de un mismo ejercicio.

k) 1. Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período podrá ser acumulado en días laborables. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. 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 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.

Artículo 17. *Ausencias.*

Las ausencias no justificadas al trabajo, con independencia de la sanción de que pudieran ser objeto, no darán derecho a la percepción de remuneración alguna por el tiempo que se hubieran producido.

Artículo 18. *Excedencias.*

1. Los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, pueden solicitar una excedencia cuya duración no será inferior a un año ni superior a cinco, siempre que la causa de la misma no sea el trabajo o dedicación a otra Mutua de Accidentes de Trabajo.

El período de excedencia no se computará a efectos de años de antigüedad ni ningún otro derecho. Para obtener la excedencia, el empleado deberá comunicar su decisión por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que vaya a tomar efecto. Igualmente será preciso el preaviso de un mes para la reincorporación al trabajo. El empleado que haya solicitado una excedencia no podrá solicitar una nueva hasta que transcurran, como mínimo, tres años desde su reincorporación, una vez finalizada la excedencia.

Durante el período que dure la excedencia la empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo, salvo para las categorías superiores a oficial primera administrativo, considerando como tales aquéllas que tengan asignado un sueldo mínimo de convenio superior.

2. Excedencias por maternidad. A este respecto se estará a lo establecido en el artículo primero de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, en relación con el número 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, entendiendo que la remisión de dicha Ley a las normas que regulan la excedencia voluntaria, debe considerarse referida a la que este convenio hace en el apartado anterior.

Artículo 19. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente provincia, lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

De este sistema quedan excluidas las vacantes y puestos de nueva creación cuya provisión se realiza por el sistema de concurso-oposición, de acuerdo a las normas contenidas en el anexo II.

2. Al comienzo de cada año, la empresa hará pública la oferta de los previsible puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a promoción y contratación exterior, se comunicarán a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

La convocatoria se publicará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la oficina de empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la empresa valorará, previo informe de los representantes de los trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes.

Artículo 20. *Formación profesional.*

La empresa destinará los fondos precisos para el desarrollo de la actividad formativa, de manera que posibilite la capacitación profesional de

todos los empleados. A tal efecto, previo informe de los representantes de los trabajadores sobre el programa anual de formación, la empresa promoverá y organizará, en función de las necesidades, cursos de formación, seminarios, etc., y procurará que su realización se produzca dentro del horario de trabajo.

La labor formativa podrá ampliarse en el extranjero, cuando las circunstancias que concurren lo requieran y se estime conveniente.

En aquellos cursos organizados por la empresa fuera de las horas de trabajo, a los que por decisión propia asista el trabajador, se expedirá el correspondiente certificado acreditativo.

Asimismo, las partes firmantes asumen, en este apartado, el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

Artículo 21. *Salud laboral.*

1. La empresa designará los Vigilantes de seguridad y potenciará la constitución de los Comités de Seguridad e Higiene, conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Vigilantes de seguridad y miembros del Comité de Seguridad tendrán derecho al tiempo necesario para poder llevar a cabo las funciones previstas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La empresa evitará que los trabajadores permanezcan, ininterrumpidamente, más de dos horas en la visualización de pantallas informáticas, propiciando su alternancia con otros cometidos dentro de su departamento.

3. A todas aquellas trabajadoras en estado de gestación que, por prescripción facultativa, requieran un cambio de puesto de trabajo carente de riesgo, la empresa se lo concederá mientras dure su embarazo, sin pérdida, por parte de la trabajadora, de ningún derecho. Después del período de lactancia, su reincorporación se producirá en su destino originario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Remuneraciones

Artículo 22. *Incremento individual.*

Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del 3 por 100 sobre la retribución bruta del año 1993 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna ocho del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a sueldo base, antigüedad y complemento salarial pactado.

El sueldo base y el aumento por antigüedad serán los que resulten de la aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros en 1994, siendo expresamente aplicable a estos conceptos lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio.

Artículo 23. *Revisión salarial.*

(Sin contenido actual. Véase disposición transitoria segunda.)

Artículo 24. *Sueldo mínimo de Convenio.*

1. Se establece el sueldo mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada categoría y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base fijado en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, vigente en cada momento y el complemento salarial que resulte, por diferencia, entre el sueldo base y el mínimo de Convenio.

2. Las indicadas retribuciones mínimas sólo serán de aplicación a aquellos empleados que tengan derecho a la percepción de pagas de beneficios por razón de su antigüedad en la empresa.

Aquellos empleados de nuevo ingreso o quienes no hubieran devengado derecho a pagas de beneficios, percibirán la retribución mínima que se establece en el cuadro anexo, con exclusión de la cuantía que corresponde a las pagas de beneficios.

3. Al Jefe de la Asesoría Jurídica y a los Letrados les será de aplicación lo establecido en el artículo 3 de la Orden de 15 de octubre de 1975.

4. Las cantidades indicadas serán aplicable, exclusivamente, al personal sujeto a la jornada establecida en el apartado 1 del artículo 10 del presente Convenio; al resto del personal se le aplicará de forma proporcional a su horario.

5. Además de los pluses espedificados en este Convenio, únicamente se mantendrán vigentes el de compensación traslado a los empleados a quienes les corresponda y el especial. No obstante, la columna de complemento voluntario para los Inspectores no será inferior a lo que hubiera correspondido como plus de inspección, según el que, en cada momento, se fije en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros.

Artículo 25. *Préstamos.*

1. El personal en plantilla afectado por este Convenio que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el FAE), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

2. Estos préstamos, que no devengarán interés, no podrán exceder de tres mensualidades ordinarias de su sueldo mínimo de tablas de Convenio y habrán de amortizarse, preferentemente, dentro del año en que se concedan. La amortización que se pretenda exceda del 31 de diciembre del año en que se concede el préstamo sólo se autorizará si la empresa cuenta con la correspondiente partida presupuestaria, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ambos supuestos, la amortización se realizará mensualmente, a partir del mes siguiente a su concesión, mediante retenciones en nómina a razón del 20 por 100 del sueldo mínimo de tablas de Convenio que corresponda a cada prestatario, salvo que éste solicite un porcentaje superior de retención.

En ningún caso el plan de amortización que se presente podrá superar el plazo de vigencia del contrato.

3. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo, en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado.

Artículo 26. *Plus de puntualidad, asistencia y permanencia.*

1. Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo, en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

2. La cuantía de este plus se fija en 11.000 pesetas brutas mensuales, siempre que se cumplan las condiciones anteriores. Por cada día en que no se genere el derecho al plus se deducirá la cantidad de 440 pesetas brutas. Existirá derecho al plus en los siguientes casos: Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos y cuando, excepcionalmente, se doble un turno.

Asimismo, se devengará este plus en los casos de incapacidad laboral transitoria, cuando ésta sea superior a quince días, abonándose el plus a partir del decimosexto día.

3. Los empleados con jornada anual inferior a la establecida en el apartado 1 del artículo 10 del presente Convenio percibirá este plus en cuantía proporcional a su propia jornada, en relación al pactado en este Convenio.

Artículo 27. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*

1. Los Oficiales de segunda, Auxiliares administrativos y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo base de su categoría y el de la inmediata superior.

Las mismas condiciones regirán para la asimilación de los Oficiales de oficio a Oficiales de primera; Auxiliares de clínica, Mozos sanitarios, Auxiliares especializados y Camareros a la categoría de Oficial de segunda; del personal de lavandería, costura y plancha, Ayudante de cocina, comedor y cafetería, Jardineros y Ayudantes de oficio y personal de limpieza, para la asimilación a la categoría de Oficial de oficio, y para los Vigilantes en la asimilación a la categoría de Conserje.

2. La diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

Para la asimilación económica por antigüedad, el tiempo se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral

respectiva señalada en los apartados anteriores. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros (Orden de 14 de mayo de 1970).

Artículo 28. *Sustitución de empleados.*

El empleado que sustituya a otro que ocupe un puesto de categoría superior a la suya tendrá derecho una vez pasado el primer mes de sustitución, y mientras dure ésta, a percibir el sueldo de la categoría superior cuyos trabajos desempeña.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Participación en primas.*

La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros se fija en el 0,25 por 100 de la recaudación neta del ejercicio 1993.

El mínimo a percibir por este concepto será equivalente a dos mensualidades de sueldo base y antigüedad de 1993, correspondiente a cada empleado, para el personal que hubiera estado en activo todo el año 1993 o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 30. *Servicio militar.*

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros (Orden de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto en un 20 por 100 por cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar o al civil sustitutorio, con límite máximo de su retribución salarial en activo.

Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo compatible con las obligaciones militares, o las propias del servicio civil sustitutorio en la plaza donde esté destinado. En tal caso percibirá la parte proporcional de su retribución salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del 100 por 100.

CAPITULO IV

Prestaciones complementarias (social y de previsión)

Artículo 31. *Premio por permanencia en el servicio a la empresa.*

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la empresa de 140.000 pesetas brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha, y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 32.000 pesetas brutas en un solo pago.

Artículo 32. *Seguro de vida.*

La empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez permanente total o superior, por un capital de 2.550.000 pesetas con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, y exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

La empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 33. *Seguro de responsabilidad civil.*

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados, en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la empresa.

Artículo 34. *Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.*

1. Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización,

para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos: El primero, equivalente al 75 por 100 del total, en el último trimestre del año, y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente.

Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de COU inclusive o similares, 38.000 pesetas anuales.
Estudios universitarios o similares, 56.000 pesetas anuales.

2. En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado, previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

3. Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares discapacitados percibirán la cantidad de 150.000 pesetas brutas anuales.

4. Estas cantidades y las previstas en el artículo 35 serán proporcionales para los empleados con jornada anual inferior a la establecida en el apartado 1 del artículo 10 del presente Convenio. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Artículo 35. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 33.000 pesetas brutas.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 16.500 pesetas brutas.

Artículo 36. *Revisión sanitaria.*

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la empresa, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la asistencia ambulatoria en similares condiciones y a la asistencia hospitalaria en casos de urgencia.

Artículo 37. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente del empleado la empresa abonará a éste, mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, el importe equivalente a la diferencia entre la cantidad que reciba por prestaciones de la Seguridad Social y la del sueldo que hubiera percibido de estar en activo.

Artículo 38. *Jubilación.*

1. A este respecto se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros.

2. Al empleado que solicite la jubilación con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cinco años, la empresa le abonará una mensualidad bruta ordinaria por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez, alcanzables a los treinta años de servicio.

Lo antedicho será de aplicación para todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, para los que, además, se establezca la siguiente escala de percepciones, en función de la edad de jubilación:

A los sesenta años: 3.370.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 2.425.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 1.350.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 550.000 pesetas.

La cuantía de estas percepciones será directamente proporcional a la jornada anual que viniese realizando el empleado que solicita la jubilación, en relación a la pactada en este Convenio.

3. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

Artículo 39. *Fondo de pensiones.*

Existen dos posibilidades, pudiendo optar el empleado entre una u otra:

a) La empresa abonará el 50 por 100 de las cuotas del fondo de pensiones que concierte cada empleado, con un tope de capital garantizado de 500.000 pesetas y un máximo de 20.000 pesetas de cuota anual. Dado que esta aportación va destinada a mejorar la prestación de jubilación de la Seguridad Social, siempre que ésta ocurra estando el empleado al servicio de la empresa, si cesara en la misma por cualquier causa antes de la fecha de jubilación revertirá a la empresa el importe total de las aportaciones realizadas por ésta.

b) La empresa concertará con una entidad gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de veinte horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

Antigüedad al 1 de enero	Aportación empresa	
	Por cada peseta aportada por el empleado — Pesetas	Límite de aporte sobre retribución bruta anual empleado — Porcentaje
Más de veinticinco años	2,0	2,5
Más de quince y menos de veinticinco años ..	1,5	2,0
Más de cinco y menos de quince años	1,0	1,5
Más de dos y menos de cinco años	0,5	0,75

Artículo 40. *Abonos especiales a personal jubilado o inválido.*

La empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total o superior la cantidad de 50.000 pesetas el 14 de mayo, y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

Artículo 41. *Abono especial por fallecimiento.*

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 230.000 pesetas o 735.000 pesetas, respectivamente.

Artículo 42. *Fondo de ayuda a empleados.*

La empresa aportará al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1993, y una aportación complementaria de 4.225.000 pesetas anuales.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros.

CAPITULO V

Premios, faltas y sanciones

Artículo 43. *Premios e incentivos.*

La empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Artículo 44. *Faltas.*

1. Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves. Serán faltas leves aquellas que entrañen una conducta anormal del empleado merecedora de una amonestación sin revestir el carácter de graves.

2. Serán graves las faltas consideradas como tales en la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros, reincidencia en faltas leves ya sancionadas anteriormente, cometidas sin haber transcurrido un plazo superior a tres meses, así como aquellas otras que, por su naturaleza, pudieran ser equiparadas a aquéllas.

3. Serán faltas muy graves las consideradas como tales en la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros, la reincidencia en una falta grave, ya sancionada, cometida en un plazo inferior a un año y aquellas otras que por su naturaleza pudieran equipararse a aquéllas.

Artículo 45. Sanciones.

Las sanciones por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.
Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a tres meses.

3. Por falta muy grave:

Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.
Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.
Despido.

Artículo 46. Normas y consecuencias de los retrasos.

Todos los retrasos representarán la pérdida del premio diario de puntualidad y además:

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

Consecuencias económicas:

Quando estos retrasos en conjunto supongan más de sesenta minutos, el exceso se deducirá como tiempo no trabajado, es decir, este tiempo no dará lugar a percepción de haberes.

Consecuencias sancionadoras:

Quando los retrasos alcancen o superen los sesenta minutos en cómputo mensual tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita.

b) Retrasos diarios superiores a los diez minutos:

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias económicas:

Estos retrasos, cualquiera que sea el número, en lo que exceda en cómputo mensual de treinta minutos, se deducirán como tiempo no trabajado. Si el número de retrasos fuera superior a tres, la deducción como tiempo no trabajado se realizará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De 3 a 7 retrasos tendrán la consideración de falta leve con amonestación escrita, y de producirse reiteración (dos veces en tres meses consecutivos), ésta tendrá la consideración de falta grave.

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

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

2. Para empleados cuyo domicilio habitual diste del centro de trabajo más de 20 kilómetros:

Consecuencias económicas:

Igual que en el caso anterior, pero en lo que exceda en cómputo mensual de sesenta minutos y a partir de ese límite, si el número de retrasos fuera superior a cinco, la deducción como tiempo no trabajado, se aplicará desde el primer minuto.

Consecuencias sancionadoras:

De 5 a 7 retrasos, falta leve, y la reiteración, grave.
De 8 a 12, falta grave, y la reiteración, muy grave.
Más de 12, falta muy grave.

c) Retrasos diarios superiores a una hora e inferior a tres.

1. Para la generalidad de los empleados:

Consecuencias económicas:

Estos retrasos darán siempre lugar a la deducción del tiempo de retraso como no trabajado.

Consecuencias sancionadoras:

De 3 a 6 retrasos tendrán la consideración de falta muy grave y la reiteración (una o dos veces en seis meses), de falta muy grave.
Más de 6 retrasos tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Para los empleados cuyo centro de trabajo diste más de 20 kilómetros del domicilio habitual.

Consecuencias económicas:

Igual que para la generalidad de los empleados, pero a partir del segundo retraso.

Consecuencia sancionadoras:

Igual que en el supuesto de la generalidad de los empleados, pero con los siguientes tramos:

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

d) Incorporación al trabajo después de transcurridas tres horas desde el inicio de la jornada:

No se considerará retraso sino falta sancionable con arreglo a lo previsto en este Convenio.

CAPITULO VI

Otras condiciones

Artículo 47. Gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.

1. Cuando algún empleado, de acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica en la siguiente escala, en función del precio de la gasolina vigente en el momento de hacer el viaje y según la empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo;

Precio de la gasolina Pesetas	Importe por kilómetro	
	Con abono del seguro por la empresa	Sin abono del seguro por la empresa
De 71 a 80	29	34
De 81 a 90	30	35
De 91 a 100	31	36
De 101 a 110	32	37
De 111 a 120	33	38

En el caso de que varíe el precio de los automóviles, la Comisión Mixta procederá a la fijación de las nuevas cantidades a percibir.

La empresa abonará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, cumpla indistintamente cualquiera de estas dos condiciones:

a) Recorrer anualmente, por gestiones de empresa, más del 50 por 100 del kilometraje total anual de su vehículo, o

b) Realizar anualmente un número mínimo de 10.000 kilómetros por gestiones de empresa.

En todo caso, la empresa abonará dicho seguro contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 235.000 pesetas. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la entidad, dentro de cada ejercicio.

2. La empresa abonará todos los gastos superiores a 200 pesetas que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada, que pudieran producirse, se abonará además una dieta de 1.200 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo y de 600 pesetas por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el centro de trabajo al que el empleado figure adscrito, o en aquellos otros en que la distancia al punto de destino sea superior a 100 kilómetros.

Artículo 48. Organos de representación de los empleados.

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con 13 si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera, en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Subcentral a que esté adscrito, o, en su defecto, de la provincia limítrofe.

2. Comité Intercentros: Estará formado por un total de 13 miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo.

(Véase disposición transitoria primera).

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

Artículo 49. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.

1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán para su utilización exclusiva de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100, de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la entidad.

La empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los representantes de la empresa, al menos una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa. Los permisos no excederán de cinco días laborables, que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el representante de los trabajadores en la Junta Directiva.

c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

d) Redactar, conjuntamente con la representación de la empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.

e) Plantear conflicto colectivo.

3. Secciones Sindicales: Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose la referencia que ésta hace a centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, como hecha a centros de trabajo con más de 175 trabajadores.

Los Delegados sindicales, que pertenezcan a una misma Sección Sindical, podrán acumular y cederse recíprocamente horas, correspondientes a su crédito legal, con el tope, en el caso de acumulación de hasta el 150 por 100 de dicho crédito legal.

Artículo 50. Política de contratación.

1. A la terminación de aquellos contratos de carácter temporal que tengan legalmente establecida una compensación económica por razón de dicha extinción, el trabajador percibirá, en lugar de los doce días legalmente establecidos, veinte días de salario por dicho concepto, prorrateables por meses.

2. La empresa dedicará especial atención a la integración laboral de los minusválidos, con objeto de procurar alcanzar, de permitirlo, las posibilidades de contratación y empleo, un porcentaje del 3 por 100, o superior, de la plantilla de personal.

Artículo 51. Comisión Negociadora.

Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 52. Asambleas de empleados.

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a

la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 53. Asambleas de Delegados.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurren circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 54. Coordinación normativa.

Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicación, en lo no previsto, la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros, aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970 y el Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente para las empresas de Seguros, así como, en su caso, las disposiciones legales de derecho necesario.

Disposición transitoria primera.

No obstante lo indicado en el artículo 48 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, atendiendo al criterio de proporcionalidad, los representantes independientes de los trabajadores no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

Disposición transitoria segunda.

En atención a la profunda crisis económica por la que está atravesando el país y a su incidencia clara y directa en la entidad, ambas partes acuerdan dejar sin efecto durante la vigencia de este Convenio, con carácter excepcional, la cláusula de revisión salarial que recogía el artículo 23 del Convenio Colectivo.

No obstante, es deseo de la representación de los trabajadores que la numeración de dicha cláusula no desaparezca del texto del Convenio.

Disposición transitoria tercera.

La clasificación de categorías por niveles, la descripción de trabajos por categorías y el sistema de promoción y ascensos en la escala administrativa que se adjuntan como anexo II al presente Convenio, únicamente serán de aplicación desde la fecha de efecto de este Convenio y hasta el 31 de diciembre de 1994, salvo pacto expreso de continuidad.

ANEXO I

Tablas de sueldo mínimo Convenio

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
<i>Nivel 1</i>				
Jefe superior A: Directivos Central				3.520.213
<i>Nivel 2</i>				
Jefe superior B: Gerentes de subcentral				3.402.871
<i>Nivel 3</i>				
Jefe superior C				3.285.531
Jefes de área ámbito nacional:				
Jefe servicio médico nacional				3.285.531
Jefe formación				3.285.531
Jefe asistencia social				3.285.531
Jefe informática				3.285.531
Jefe sección administrativo A (Director provincial)				3.285.531

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
<i>Nivel 4</i>				
Jefe servicio médico provincial ..				3.168.190
Jefe sección médico				3.168.190
<i>Nivel 5</i>				
Jefe sección administrativo B				2.933.509
Jefe negociado A				2.933.509
Jefe de Técnicos de prevención .				2.933.509
Jefe de área informática				2.933.509
<i>Nivel 6</i>				
Jefe sección administrativo C				2.779.663
Médico adjunto y Especialista				2.779.663
<i>Nivel 7</i>				
Médico				2.698.828
Psicólogo				2.698.828
Farmacéutico				2.698.828
Analista informático				2.698.828
<i>Nivel 8</i>				
Jefe negociado B				2.464.149
Jefe de área ámbito local:				
Jefe enfermería				2.464.149
Jefe cocina				2.464.149
Jefe fisioterapia				2.464.149
Analista-Programador				2.464.149
Operador consola C. P. D.				2.464.149
<i>Nivel 9</i>				
Jefe negociado C				2.268.581
Técnico de prevención				2.268.581
Fisioterapeuta				2.268.581
Supervisora				2.268.581
Encargado quirófano				2.268.581
Sanitario grado medio				2.268.581
Asistente social				2.268.581
Programador 1.ª				2.268.581
Operador C. P. D.				2.268.581
Formador profesional				2.268.581
Gobernanta				2.268.581
Diplomado en terapia ocupacional .				2.268.581
<i>Nivel 10</i>				
Inspector				2.170.798
Oficial 1.ª administrativo				2.170.798
Terapeuta ocupacional (sin diplomatura)				2.170.798
<i>Nivel 11</i>				
Técnico ortopeda				2.131.684
Ayudante técnico de prevención .				2.131.684
Programador 2.ª				2.131.684
<i>Nivel 12</i>				
Encargado oficios varios:				
Limpieza				1.955.674
Lavandería				1.955.674
Jardinería				1.955.674
<i>Nivel 13</i>				
Oficiales oficios varios:				
Cocinero				1.760.106
Conductor				1.760.106
Oficial 1.ª mantenimiento				1.760.106
Oficial 2.ª administrativo				1.760.106
Subinspector				1.760.106

Niveles profesionales	Sueldo base sector	Pagas beneficios	Complemento salarial	Total
<i>Nivel 14</i>				
Monitores:				
Educación física				1.681.879
Ocupacional				1.681.879
<i>Nivel 15</i>				
Auxiliar administrativo				1.505.869
Auxiliar especializado (rayos y laboratorio)				1.505.869
Camarero				1.505.869
<i>Nivel 16</i>				
Auxiliar sanitario				1.486.311
Ayudante cocina				1.486.311
Ayudante cafetería				1.486.311
Ordenanza				1.486.311
Vigilante				1.486.311
Jardinero				1.486.311
<i>Nivel 17</i>				
Mozo sanitario				1.473.275
Ayudante de oficio				1.473.275
Empleados servicio lavandería ..				1.473.275
Costura y plancha				1.473.275
Ayudante de comedor				1.473.275
<i>Nivel 18</i>				
Empleado de limpieza				1.460.237

ANEXO II

Clasificación por niveles profesionales

Nivel 1

Jefe superior «A»:
Directivos central.

Nivel 2

Jefe superior «B»:
Gerentes de subcentral.

Nivel 3

Jefe superior «C».
Jefes área ámbito nacional:
Jefe servicio médico nacional.
Jefe formación.
Jefe asistencia social.
Jefe informática.

Jefe sección administrativo «A»:
(Director provincial).

Nivel 4

Jefe servicio médico provincial.
Jefe sección médico.

Nivel 5

Jefe sección administrativo «B».
Jefe negociado «A».
Jefe de técnicos de prevención.
Jefe de área de informática.

Nivel 6

Jefe sección administrativo «C».
Médico adjunto y especialista.

Nivel 7

Médico.
Psicólogo.
Farmacéutico.
Analista informático.

Nivel 8

Jefe negociado «B».
Jefe de área ámbito local:

Jefe enfermería.
Jefe cocina.
Jefe fisioterapia.

Analista-programador.
Operador consola CPD.

Nivel 9

Jefe negociado «C».
Técnico de prevención.
Fisioterapeuta.
Supervisora.
Encargado quirófano.
Sanitario grado medio.
Asistente social.
Programador de primera.
Operador CPD.
Formador profesional.
Gobernanta.
Diplomado en terapia ocupacional.

Nivel 10

Inspector.
Oficial de primera administrativo.
Terapeuta ocupacional.
(Sin diplomatura).

Nivel 11

Técnico ortopeda.
Ayudante técnico de prevención.
Programador de segunda.

Nivel 12

Encargado oficinas varios:
Limpieza.
Lavandería.
Jardinería.

Nivel 13

Oficiales oficinas varios:
Cocinero.
Conductor.
Oficial de primera mantenimiento.
Oficial de segundo administrativo.
Subinspector.

Nivel 14

Monitores:
Educación Física.
Ocupacional.

Nivel 15

Auxiliar administrativo.
Auxiliar especializado.
(Rayos y laboratorio).
Camarero.

Nivel 16

Auxiliar sanitario.
Ayudante cocina.
Ayudante cafetería.
Ordenanza.
Vigilante.
Jardinero.

Nivel 17

Mozo sanitario.
Ayudante de oficio.
Empleados servicio lavandería.
Costura y plancha.
Ayudante de comedor.

Nivel 18

Empleado de limpieza.

Descripción de categorías

CATEGORÍAS ADMINISTRATIVAS

Jefe superior «A».—Corresponde a quien ejerce la dirección de uno o varios departamentos o áreas de responsabilidad a nivel central, con dependencia directa de la Dirección General, y cuyo ámbito se extienda a toda la organización territorial.

Jefe superior «B».—Corresponde a quien ejerce la dirección de más de una provincia con responsabilidad sobre su actuación y teniendo a su cargo a uno o varios Directores provinciales.

Jefe sección administrativo «A».—Corresponde a quien ejerce la responsabilidad sobre todas las áreas de actuación de una provincia como Director provincial de la organización territorial, teniendo a su cargo, al menos, a algún empleado con categoría no inferior a Jefe de negociado.

Jefe sección administrativo «B».—Corresponde a quien tiene asignadas responsabilidades sobre alguna o algunas áreas de actividad de la empresa a nivel central o territorial, pero sin tener a su cargo la Dirección Provincial, si bien con mando directo e inmediato sobre Jefes de negociado y empleados de menor categoría.

Jefe de negociado «A».—Corresponde a quien ejerce la responsabilidad sobre todas las áreas de actuación de una provincia, como Director provincial de la organización territorial, teniendo a su cargo al menos algún empleado con categoría inferior a Jefe de negociado. También a quien tiene asignadas responsabilidades plenas sobre áreas específicas de actuación a nivel provincial o central con mando sobre empleados Oficiales de primera o con inferior categoría a éstos, pudiendo llevar a cabo tareas que impliquen la coordinación de los Jefes de negociado.

Jefe de negociado «B».—Corresponde a quien tiene asignadas funciones administrativas o técnicas que no se corresponden con un área completa de actuación y del que dependan empleados de inferior categoría.

Jefaturas «C».—Corresponde a quienes ostenten alguna de las diferentes categorías de jefatura, sin que tengan asignadas funciones y responsabilidades de mando sobre otros empleados.

Subinspector.—Corresponde a quien tiene asignadas funciones o trabajos de relación preferentemente externa con asegurados, empresas asociadas o ajenas, gestores y colaboradores, organismos oficiales y centros sanitarios, para el desarrollo de las tareas en áreas de vinculación y servicios, siniestros, producción o cualquier otra que pudiera crearse, bajo directrices departamentales. Transcurridos dos años de permanencia en dicha categoría, corresponderá la de Inspector.

Oficial de primera.—Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Supervisión y control de todas las funciones encomendadas a las categorías de Oficial de segunda y Auxiliar.

Estudio e interpretación de los diferentes aspectos contables, administrativos y técnicos en cualquiera de las áreas de siniestros, contratación, cotizaciones o de personal, elaborando propuestas de resolución de los problemas que al respecto se presenten y, en su caso, ejecutando su solución.

Elaboración de notas, escritos, cartas y cuantos documentos, físicos o informáticos, se precisen para el desempeño de sus funciones, incluyendo, en su caso, su realización mecanográfica, así como la realización de las gestiones en el exterior que demande el desarrollo de su trabajo.

Confeción y control del presupuesto provincial anual.

Cálculos complejos de capitalización de pensiones y amortizaciones.
Diseño de estadísticas.

Atención personal o telefónica sobre aspectos relacionados con su trabajo.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

Oficial de segunda.—Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Tramitación documental o informática de los expedientes de siniestros, cotizaciones y otros, excluyendo decisiones que trasciendan el ámbito de la propia tramitación.

Redacción de cartas, notas e informes de trámite, relacionados con las funciones encomendadas, incluyendo, en su caso, su realización mediante taquimecanografía.

Cálculos estadísticos.

Pagos previamente autorizados.

Trabajos de atención y manejo de centralita telefónica, simultaneados con los de recepcionista.

Realización de cuantas gestiones externas sean precisas para el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Atención personal o telefónica sobre aspectos relacionados con su trabajo.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

Auxiliar administrativo.—Corresponde a quien tiene asignadas funciones de:

Apertura, distribución, preparación y franqueo del correo.

Recopilación, reclamación, comprobación y correspondencia estandarizada sobre documentos.

Realización y control elemental de estadísticas, partiendo de datos conocidos y mediante cálculos sencillos.

Archivo, numeración y registro (manuales e informáticos).

Anotaciones en libros de caja y bancos, dietarios, fichas y expedientes, tanto sobre soporte físico como informático.

Anotación de códigos preestablecidos en recibos de cuotas, facturas (excluida aplicación no rutinaria del plan de cuentas), partes de accidentes, bajas, altas y documentos similares, según los programas previamente establecidos.

Estricta comprobación de datos, epígrafes, registros, cotizaciones, pagos, liquidaciones, etc.

Taquimecanografía por dictado o copia.

Centralita telefónica.

Cumplimentación, partiendo de textos dados, de recibos, facturas, notas, cartas, formularios, impresos y otros documentos similares, tanto manual como mecánica o informáticamente.

Atención personal o telefónica, sobre aspectos relacionados con su trabajo.

Presentación y retirada de documentos.

En general, cualquier tarea, trabajo o función que, por analogía con los anteriores, pueda corresponder.

CATEGORÍAS INFORMÁTICAS

Jefe de informática.—Quien, dependiendo del Director de informática, es responsable de las distintas áreas informáticas (aplicaciones, explotación, ofimática y sistemas) de la empresa.

Jefe de área informática.—Es responsable, ante el Jefe de informática, de todas las funciones relativas a cada una de las áreas de aplicaciones informáticas, explotación del CPD, ofimática o sistemas.

Analista informático.

Está a cargo del diseño, desarrollo y puesta en marcha de uno o más proyectos que le hayan sido asignados, planificando y organizando el proyecto en relación con los departamentos usuarios y coordinando el equipo encargado del mismo.

Se responsabiliza de la implantación, utilización y mantenimiento de los sistemas operativos y del software especializado. Asesora a nivel técnico sobre los sistemas operativos al conjunto de miembros del equipo del proceso de datos.

Es responsable de la implantación, planificación y control de fuentes globales de información en la empresa. Supervisa el análisis y la realización de toda aplicación relacionada con las bases de datos para verificar que se elaboran según normas compatibles.

Es responsable del estudio, control y coordinación del análisis, adquisición, instalación y funcionamiento de todos los medios de comunicación.

Analista programador:

Puede asumir la responsabilidad de uno o varios proyectos existentes, organizando y planificando los trabajos de análisis y programación, así como, ocasionalmente, la programación de los mismos. Puede tener a su cargo varios programadores, responsabilizándose de la formación y perfeccionamiento de los mismos.

Participa en el estudio, instalación y control de los diferentes servicios y medios de comunicación.

Operador de consola CPD:

Es responsable del funcionamiento eficaz del hardware y el personal de la sala. Se encarga del cumplimiento de las normas de explotación. Puede desempeñar un papel en la realización de los planes de ejecución. Normalmente distribuye y vigila las operaciones efectuadas sobre la consola central y participa en la organización de trabajos y la utilización óptima de los recursos.

Responde del control diario de la actividad del tratamiento de datos. Supervisa el control de la red y atiende las peticiones de los usuarios, estando capacitado para la toma de decisiones.

Programador de primera:

Es responsable de la programación del proyecto que le haya sido asignado y trabaja en contacto con el equipo de análisis. Puede dar asistencia de estudios técnicos del proyecto. Concibe los programas a partir de los elementos suministrados por el equipo de análisis.

Es responsable del funcionamiento diario y del control de la red de comunicaciones. Participa en la instalación de terminales remotos, ampliación de redes y formación de usuarios.

Es responsable de la implantación de los proyectos ofimáticos asignados por su Jefe de área, así como de la homologación tanto del software como del hardware microinformático.

Operador CPD:

Es responsable, en unos límites bien definidos, del funcionamiento del ordenador central. Normalmente atiende las operaciones a efectuar sobre la consola central y participa en la organización de trabajos según las directrices del supervisor de turno.

Actualiza el registro de averías y coordina los sistemas de recuperación de transmisión.

Programador de segunda:

Puede codificar y probar los programas a partir de las directrices generales de su entorno. Tiene una formación básica completa y adquiere su experiencia participando en trabajos muy definidos.

Participa en el montaje de los medios ofimáticos de la empresa, así como los asignados por los responsables de la red de comunicaciones.

ACLARACIÓN DE NIVELES

Jefes área ámbito nacional.—Quienes, ostentando la jefatura sobre alguno de los servicios centrales, ejercen funciones de supervisión y asesoramiento, en el área de su especialidad, sobre toda la organización territorial. Concretamente:

Jefe de servicio médico nacional:

Jefe de medicina preventiva.

Jefe de rehabilitación.

Jefe de asistencia social.

Jefe de formación.

Jefe de informática.

Jefes de servicios médicos provinciales.—Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Director provincial y dependencia técnica del Director médico nacional, asumen la responsabilidad de la prestación de una adecuada asistencia sanitaria a las personas encomendadas por la entidad, así como la coordinación del resto del personal médico y sanitario de la provincia. El nombramiento de Jefe de servicios médicos podrá realizarse en aquellas provincias en las que, por el número de personas adscritas al servicio médico y por el número de centros sanitarios con que cuenta, la empresa lo considere necesario.

Jefes de sección médicos.—Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Gerente del hospital y dependencia técnica del Jefe de servicio o, en su caso, Director médico, desarrollan su actividad en alguno de los centros hospitalarios de la entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control del servicio, con mando y supervisión del trabajo de los Médicos adjuntos y del resto del personal adscrito al mismo.

La designación de esta categoría se realizará en aquellos centros hospitalarios en los que, por su volumen, la empresa lo considere necesario.

Médicos adjuntos.—Corresponde a quienes bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Gerente del hospital y dependencia técnica del Jefe de sección o, en su caso, de servicio, desarrollan su actividad en alguno de los centros hospitalarios de la entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control del servicio, supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de sección o servicio en su ausencia, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamientos y, en su caso, intervenciones quirúrgicas, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas. Podrán tener a su cargo el número de camas que se determine, así como, en el caso de cirujanos, un equipo de cirugía.

La designación se realizará en aquellos centros hospitalarios en los que, por su volumen, la empresa lo considere necesario.

Médicos especialistas.—Corresponde a quienes, acreditando la titulación de especialidad correspondiente, desarrollan su actividad en los centros de la entidad, colaborando en la organización, funcionamiento y control del servicio y supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo. Realizarán los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas.

Podrán depender técnicamente del Director médico de la entidad, Jefe de servicio, Jefe de sección o adjunto, en su caso. La dependencia jerárquica y organizativa será del Director provincial o Gerente del centro, según proceda.

Jefes de técnicos de prevención.—Quienes, ejerciendo la jefatura provincial de prevención, coordinan y supervisan la actuación de otros técnicos a su cargo, en el ámbito de una subcentral.

Jefes área ámbito local.—Quienes, con personal a su cargo, ostentan la jefatura de los servicios de fisioterapia, enfermería o cocina.

La designación se realizará en aquellos centros en los que, por su volumen, la empresa lo considere necesario.

Gobernanta.—Corresponde a quien, bajo la dependencia jerárquica y organizativa del Gerente del hospital, o persona que ejerza esas funciones, y técnica del Director médico, o Jefe de los servicios médicos, se responsabiliza directamente de la Unidad de Esterilización y de la dotación de quirófanos en orden a equipos, instrumental y material, en contacto directo con farmacia.

Llevará también el control de existencia, medicamentos y suministros de planta, consultas y urgencias y aquellos otros cometidos similares, como lavandería, lencería, que cada centro hospitalario requiriera.

La designación se realizará en aquellos centros hospitalarios que, por su volumen, la empresa considere necesario.

Monitores.—Quienes colaboran con los Terapeutas ocupacionales en la aplicación y control de tratamientos, utilización de los diferentes aparatos, supervisando la realización de actividades físicas de los pacientes, encomendadas por los servicios de rehabilitación.

Auxiliares especializados.—Quienes, prestando sus servicios, con carácter exclusivo, en radiología o laboratorio, acrediten realizar sus funciones, durante un tiempo mínimo de dos años y de forma satisfactoria, según valoración del responsable del servicio.

Esta acreditación no será necesaria cuando el empleado haya obtenido un título oficial reconocido en alguna de estas especialidades.

El reconocimiento de esta especialización no impedirá la movilidad funcional del empleado, incluso a servicios no especializados, si bien conservará, en todo caso, su nivel y retribución correspondiente.

Sistemas de promoción en la Escala administrativa.—La composición porcentual de las categorías administrativas de Oficial de primera, Oficial de segunda y Auxiliar administrativo, queda establecida de la siguiente forma:

25 por 100 de Oficiales de primera.

37 por 100 de Oficiales de segunda.

38 por 100 de Auxiliares administrativos.

Estos porcentajes se establecen como garantía de mínimos, de forma que, en ningún momento, haya menos Oficiales de primera y Oficiales de segunda de los que resulten de la aplicación de los mismos, aun cuando tampoco podrán ser superados, salvo que, con carácter excepcional, algún empleado acredite reunir los requisitos establecidos en este documento para acceder a una categoría superior, en cuyo caso, se fija el siguiente margen provisional de flexibilidad:

26 por 100 de Oficiales de primera.

37 por 100 de Oficiales de segunda.

37 por 100 de Auxiliares administrativos.

Para la aplicación de estas composiciones porcentuales se tomará en consideración la previsión de plantilla estimada por la empresa a 31 de diciembre de cada año.

Los sistemas de promoción en FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo, a las categorías de Oficial de segunda y Oficial de primera de la Escala administrativa, son tres:

Reconocimiento directo de categoría.

Concurso-oposición.

Designación de la empresa, previos los informes oportunos, de acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

A) *Reconocimiento directo de categoría.*—Se produce al constatarse la circunstancia de que un empleado viene realizando, durante un cierto tiempo y en un determinado porcentaje, funciones de categoría superior a la que ostenta.

Podrán reclamar la categoría, por este procedimiento, aquellos empleados que habitualmente vengán realizando funciones superiores durante un tiempo mínimo de seis meses en un año, o ocho en dos años, siempre que a esas funciones superiores dedique una media, como mínimo, del 40 por 100 de su jornada ordinaria.

Según el número de plazas a cubrir, dicho reconocimiento se producirá a través de un sistema de puntuación, en base a los siguientes criterios:

1. Porcentaje de dedicación a las funciones superiores en la jornada de trabajo:

Porcentaje	Puntuación
40	20
60	40
80	60

2. Tiempo de realización de funciones superiores:

Tiempo	Puntuación
De seis meses a un año	10
De un año a dos años	20
Más de dos años	30

3. Antigüedad en la empresa:

0,5 puntos por año de antigüedad en la empresa, con un máximo de 10 puntos.

Si dos o más empleados obtuviesen el mismo número de puntos, se dará preferencia a aquél que tenga puntuación superior en el factor de mayor peso.

B) *Concurso-oposición.*—Se proveerán por el procedimiento de concurso-oposición las plazas que resulten de vacantes o puestos de nueva creación, pertenecientes a las áreas de cotizaciones, siniestros y contabilidad.

Se consideran vacantes los puestos de trabajo, que no resulten amortizados, tras producirse la baja definitiva de un empleado en la empresa, traslado del mismo a otro puesto de trabajo diferente o excedencia del titular sin derecho a reserva del puesto de trabajo, o que, aun teniendo derecho a dicha reserva, solicite la excedencia por el período máximo establecido en la normativa vigente. También lo son aquellas plazas que resulten de la aplicación de los porcentajes de categorías establecidos y que no hayan podido ser ocupadas por el procedimiento previo de reconocimiento directo de categoría.

Son puestos de nueva creación aquellos que, por su denominación, funciones asignadas y localización, se producen sin haber existido con anterioridad otros de similares características.

El examen de oposición constará de:

Una prueba, tipo test, sobre un temario de materias generales de contenido institucional. Tendrá carácter eliminatorio.

Una prueba específica para cada una de las áreas, anteriormente mencionadas, de cotizaciones, siniestros y contabilidad, con dos vertientes:

Teórica, tipo test, con una calificación máxima de 30 puntos. Las respuestas erróneas descontarán de la puntuación general, produciéndose la descalificación cuando éstas superen el 10 por 100 del total de las preguntas.

Práctica, con una calificación máxima de 45 puntos.

Además, habrá una prueba optativa de mecanografía, que tendrá carácter eliminatorio para aquellas personas que no superen las 200 pulsaciones por minuto (pulcritud/errores). Se atenderá al resultado de esta prueba en la promoción a aquellos puestos que, además de los conocimientos generales y específicos de los mismos, se requieran conocimientos mecanográficos.

A la puntuación así obtenida, se sumará la que resulte del concurso de méritos, en el que se contemplarán los siguientes parámetros:

Antigüedad en el área del puesto al que se opte. Se otorgará un punto por cada año de antigüedad, con un máximo de 15 puntos.

Otros títulos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de 5 puntos.

Otros conocimientos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de 5 puntos.

Obtenida por concurso-oposición una categoría superior, el empleado comenzará a percibir la diferencia económica que ello le suponga, desde el mismo día en que comience a ejercer las funciones correspondientes; sin embargo, la consolidación de dicha categoría no se producirá hasta transcurridos tres meses, a contar desde ese día, salvo que en ese tiempo se constate, de forma evidente, su inadecuación al puesto. La ILT interrumpirá el cómputo de dicho plazo.

Dentro de la escala administrativa, sólo se podrá optar por concurso a la categoría inmediatamente superior. Si optara personal de otras escalas, sólo podrán concurrir a la categoría administrativa inmediatamente superior a la del nivel en que estén encuadrados.

Sólo podrá concursar el personal que cuente con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

Los exámenes del concurso-oposición, como el reconocimiento directo de categoría, tendrán lugar una vez al año, preferiblemente en los meses de octubre-noviembre, produciendo sus efectos de promoción con fecha 1 de enero del siguiente año. Los resultados obtenidos en los exámenes del concurso-oposición sólo tendrán validez hasta tanto se realicen las pruebas del siguiente concurso-oposición.

Las pruebas del concurso-oposición serán valoradas por una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

Los reconocimientos directos de categoría que deba realizar la empresa, atendiendo a las circunstancias anteriormente indicadas, serán comunicados a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de este Convenio Colectivo, mediante informe razonado.

C) *Designación de la empresa.*—Corresponde para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación que no pertenezcan a las áreas antes mencionadas, a las que les será de aplicación el sistema general establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

9688

RESOLUCION de 8 de abril de 1994, de la Dirección General de Planificación y Ordenación Económica de la Seguridad Social, por la que se dispone el cese de la entidad financiera Caja de Crédito de Alcoy en la condición de colaboradora de la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El artículo 4.º de la Orden de 8 de abril de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 15) por la que se desarrolla el Real Decreto 1517/1991, de 11 de octubre, que aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de Seguridad Social, establece en su número 5 que la autorización concedida a las entidades financieras para actuar como oficinas recaudadoras de la Seguridad Social podrá quedar sin efecto mediante Resolución fundada de esta Dirección General, a petición de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La entidad financiera Caja de Crédito de Alcoy, con ámbito de actuación nacional y domicilio en calle Santa Rosa, 48, de Alcoy (Alicante), fue autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social con fecha 24 de agosto de 1987, figurando inscrita como tal en la sección A del Registro de Colaboradores en la Gestión Recaudatoria de los recursos del sistema de la Seguridad Social y con el número 358.

La admisión a trámite de la solicitud de suspensión de pagos de la citada entidad financiera mediante providencia del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Alcoy, de 30 de julio de 1993, con el consiguiente bloqueo de los saldos acreedores anteriores a esa fecha, afecta sustancialmente al cumplimiento efectivo de sus funciones como entidad cola-