

28294 RESOLUCION de 7 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del Grupo Asegurador «Aurora Polar».

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador «Aurora Polar», integrado por las empresas «Aurora Seguros», «Aurora Vida», «Axa-Aurora Informática-AIE» (empleados procedentes del Grupo Aurora) y «Vimsa» (empleados procedentes del Grupo Aurora) (código de convenio número 9006032), que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección del citado grupo, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 7 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**GRUPO ASEGURADOR «AURORA-POLAR»
CONVENIO AÑOS 1993 Y 1994**

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo, establecidos o que se establezcan en el Estado español por el Grupo Asegurador «Aurora-Polar», integrado por «Aurora Seguros», «Aurora Vida», «Axa-Aurora Informática-AIE» (empleados procedentes del Grupo Aurora) y «Vimsa» (empleados procedentes del Grupo Aurora), y resto de empresas que puedan crearse procedentes del mencionado grupo «Aurora-Polar».

Artículo 2. Ambito personal.

El presente convenio, en cuanto a su contenido normativo, afectará a la totalidad del personal de plantilla presente a la firma del mismo del Grupo Asegurador «Aurora-Polar», compuesto por las compañías «Aurora Seguros», «Aurora Vida», «Axa-Aurora Informática-AIE» (empleados procedentes del Grupo Aurora) y «Vimsa» (empleados procedentes del Grupo Aurora), y resto de empresas que puedan crearse procedentes del mencionado grupo «Aurora-Polar», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, sexo, condición; igualmente al personal al que ingrese en el Grupo Asegurador durante la vigencia del presente convenio.

Quedan excluidos:

1.º Los miembros del Consejo de Administración, Directores generales, Subdirectores generales, Secretario general y cuantas personas ejerzan funciones de Dirección o Consejo y estén vinculadas con la empresa, bien mediante contrato laboral, civil o mercantil, específico de tal función.

2.º Las personas integrantes del Comité Directivo del Grupo Asegurador «Aurora Polar» y del resto de empresas que puedan crearse procedentes del mencionado grupo.

3.º Los Agentes, sea cual fuere su determinación, sometidos a la vigente Ley sobre Producción de Seguros Privados.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del primero de enero de 1993 y tendrá una duración de dos años, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 1994, quedando denunciado por ambas partes al término del mismo.

Artículo 4. Derecho supletorio.

Los derechos u obligaciones concernientes a la relación laboral, no pactados en el presente convenio, se regularán:

1.º Por las disposiciones legales y reglamentos del Estado.

2.º Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto trabajo y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores, condiciones menos favorables o contrarias al convenio y a las disposiciones legales expresadas.

3.º Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de convenio o pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto en cómputo anual en este convenio.

En los ascensos de categoría, el criterio será la absorción de la mejora voluntaria o complemento personal, no obstante no podrá producirse un incremento bruto en la retribución inferior al 35 por 100 de la diferencia correspondiente a las categorías anterior y nueva.

No podrá producirse un incremento bruto en la retribución inferior al 50 por 100 de la diferencia correspondiente a las categorías anterior y a la que se asciende, en los supuestos de aquellos empleados a los que, a partir de la firma del presente Convenio, se les otorgue mejoras voluntarias.

Artículo 6. Comisión mixta.

Se constituirá una Comisión mixta, integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, que hayan tomado parte en la Comisión deliberadora del presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la empresa, aclarando las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones dentro de la plantilla de la empresa.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

La Dirección tratará de organizar y planificar la producción para que las horas extraordinarias sean innecesarias, salvo en situaciones excepcionales o imprevisibles, facilitando al Comité de Trabajadores los siguientes datos:

Previsión de horas extraordinarias mes a mes.
Información quincenal de las efectuadas puesto a puesto.

En aquellos puestos en que sistemáticamente se produzcan horas extraordinarias, la Dirección y el Comité de Trabajadores se comprometen a estudiar dichos puestos, a fin de eliminar las horas extraordinarias.

En las situaciones imprevisibles o excepcionales se estudiarán dichos casos por la Dirección y el Comité de Trabajadores, a fin de que las mismas se solucionen, no con horas extraordinarias habituales, sino con personal contratado con carácter temporal.

Se respetarán los límites de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

El horario de trabajo será el siguiente:

Jornada continuada:

De lunes a viernes: de ocho a quince horas.

La diferencia de horas que resulta entre el horario de jornada continua y el de jornada partida (111 horas), deberá ser recuperada por cada trabajador, mediante períodos de tiempo no inferiores a dos horas ni superiores a tres, durante el primero, segundo y cuarto trimestres del año (37 horas en cada trimestre).

Jornada partida:

Período 16 de junio a 15 de septiembre:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Resto del año:

Lunes a jueves: De ocho treinta a catorce quince, y de quince treinta a diecisiete treinta.

Viernes: De ocho a quince horas.

La flexibilidad para las dos jornadas será de un cuarto de hora anterior o posterior a la hora fijada en la época de invierno y de media hora en

el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Cuando se realice una jornada anual inferior, los salarios y demás condiciones de este convenio serán proporcionales.

Artículo 9. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente convenio serán de veintidós días laborables para todo el personal, pudiéndose disfrutar en cualquier época del año, no pudiéndose superar en su disfrute el 75 por 100 del personal de su departamento.

Los trabajadores que en el transcurso del año en que se trate cumplan sesenta o más años de edad, verán incrementadas sus vacaciones de acuerdo con la siguiente escala:

- Sesenta/sesenta y un años: Dos días más naturales.
- Sesenta y dos/sesenta y tres años: Cuatro días más naturales.
- Sesenta y cuatro/sesenta y cinco años: Seis días más naturales.

Artículo 10. Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece este plus para todas las categorías laborales, por cada jornada de trabajo, completa efectivamente desarrollada por el trabajador con su presencia en el puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno.

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:

- a) Las recogidas en el artículo 11 «Permisos y licencias por enfermedad o accidente del trabajador».
- b) Por inasistencia o interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos.

La cuantía de este plus será de 163 (*) pesetas por jornada de trabajo.

El retraso implicará la pérdida del premio de puntualidad y la aplicación, en su caso, de las sanciones correspondientes.

Artículo 11. Permisos y licencias.

El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:

- a) Por contraer matrimonio, en cuyo caso la duración de la licencia será de quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa, en cuyo caso la licencia será de cuatro días naturales.
- c) Por enfermedad grave o muerte de cónyuge, hijos, padres y padres políticos, la licencia será de cuatro días naturales. En caso de enfermedad grave o muerte de hermanos, cuñados, abuelos, nietos y tíos, la licencia será de tres días naturales. En los casos de familiares o allegados, no recogidos anteriormente, se estudiará cada caso excepcionalmente.

Se considerarán dos días más cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador.

- d) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, cuñados y nietos y toma de hábitos de hijos, se otorgará un día de licencia.

e) Por el tiempo indispensable cuando asista a consulta médica de especialistas, siempre que éstas sean de igual naturaleza a las normalmente prestadas por la Seguridad Social y el tiempo utilizado no sea, en cualquier caso, superior a una jornada de trabajo. Las consultas al médico de cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Servicio Médico de la empresa, o cuando el médico de cabecera envíe al trabajador al especialista.

En aquellos casos en que el trabajador sea vea imposibilitado de personarse en la empresa antes de asistir a la consulta del médico de cabecera, le será abonado el tiempo invertido, siempre que «a posteriori» lo justifique debidamente ante el Servicio Médico de empresa.

En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido, así como la necesidad de efectuar consultas dentro de las horas de trabajo.

El importe de los medicamentos que sean recetados (primera receta) por el Servicio Médico de empresa, se abonará por ésta determinando su cuantía según los criterios establecidos por la Seguridad Social en esta materia —es decir, abonando el trabajador la misma cantidad que le correspondería si los medicamentos fueran recetados por el Médico de cabecera de la Seguridad Social—.

- f) Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

h) Por traslado de su domicilio habitual, en que la licencia será de un día, en los términos que fija la Ley.

i) Se concederán tres días para asuntos particulares, no recogidos por la legislación vigente. El trabajador, en este supuesto, podrá optar por recuperar, tomarlos a cuenta de vacaciones o disfrutarlos sin derecho a remuneración.

Este permiso debe ser solicitado, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 12. Remuneración.

La tabla salarial del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de enero de 1993, será la que resulte del Convenio que rija en el ámbito territorial en que se halla ubicado el centro de trabajo para las empresas de Seguros, realizándose en doce pagas ordinarias y seis extraordinarias, es decir, que la retribución comprende 18 mensualidades, independientes de la participación en primas.

El plus de Convenio queda incrementado en 1.000 pesetas para el año 1993, pasando a ser de 11.000 pesetas por paga. Para el año 1994 se incrementará en 1.000 pesetas más el IPC del 1993, pasando a ser de 12.050 pesetas por paga.

El complemento de aportación «Economato», para todos los trabajadores afectados por este Convenio, será de 22.854 (*) pesetas anuales, que será abonado a la firma del presente Convenio.

Los aumentos que por antigüedad en las categorías se produzcan a lo largo de los años 1993 y 1994 no se detraerán de la cantidad señalada.

Revisión salarial: Se aplicarán de forma automática, las modificaciones del Convenio del sector, si se produce tal revisión salarial.

Artículo 13. Antigüedad.

Los devengos por este concepto serán calculados en 1 de enero de cada año, a razón de 3 por 100 del sueldo, incrementando en la antigüedad que hubiere devengado el 31 de diciembre anterior.

Artículo 14. Mensualidades extraordinarias.

Se mantendrán las siguientes gratificaciones extraordinarias, que se cobrarán en las siguientes fechas:

15 de mayo (2 pagas), 15 de octubre (2 pagas), 15 de julio y 15 de diciembre.

percibiendo en todas ellas los emolumentos fijados para la mensualidad ordinaria, excepto aquellas cantidades que, como ayuda familiar o protección a la familia, quebranto de moneda, plus de asistencia y plus de inspección, no proceda su inclusión en las mismas.

Artículo 15. Asignaciones por especialización.

1. Los trabajadores diplomados en la Escuela Profesional de Seguros (grado superior, tres cursos) tendrán una asignación complementaria de un 20 por 100, calculada sobre el importe del sueldo base, sin antigüedad, que perciban en ese momento.

2. Los trabajadores diplomados de seguros (una especialidad) tendrán una asignación del 10 por 100, calculada sobre el importe del sueldo base sin antigüedad que perciban en ese momento.

3. Los trabajadores Traductores-Intérpretes de idiomas, hasta Jefe de Sección inclusive, que hayan demostrado, previa prueba de aptitud, sus conocimientos en ellos, disfrutarán de una asignación similar a la de los empleados a que se refiere el número 1.

4. Los trabajadores, excepto Jefes y Subjefes superiores, titulados y eventuales o interinos que acrediten fehacientemente estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, Actuario, Intendente, Profesor mercantil o Licenciado en Ciencias Económicas, así como otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran actualmente, para el comienzo de los mismos, el BUP, gozarán de una asignación especial similar a la establecida para los trabajadores diplomados de seguros (grado superior).

5. Todo empleado que, como consecuencia de su especialización esté disfrutando de la asignación especial del 20 por 100 no podrá cobrar por tal concepto mayor importe, aunque pudiera acogerse a otra cualquiera de los apartados de este artículo.

6. Los trabajadores de la empresa que tengan la condición de Diplomados de grado superior (tres cursos), por la Escuela Profesional del Seguro, ascenderán automáticamente a la categoría Oficial 2.^a

Artículo 16. *Lenguas de las nacionalidades.*

La empresa potenciará entre los trabajadores la utilización de los idiomas de las respectivas nacionalidades, tanto en las comunicaciones interiores como exteriores, posibilitando los medios necesarios para la recuperación, entre los trabajadores que lo deseen, de los mismos.

A este fin:

1.º La empresa destinará una cantidad para los idiomas originarios, de conocimiento y utilización restringida, para ayuda de las clases del idioma de la nacionalidad respectiva a los trabajadores que lo deseen.

2.º La empresa proveerá locales, libros y demás medios necesarios para la continuidad de las clases que se vienen impartiendo en los centros de trabajo.

3.º todas las comunicaciones dirigidas a los trabajadores serán obligatoriamente bilingües.

4.º En aquellos concursos-oposición convocados, con objeto de cubrir puestos de atención al público, se valorará el conocimiento del idioma de la nacionalidad respectiva.

Con el fin de potenciar la recuperación de los idiomas originarios, de conocimiento y utilización restringidos, la empresa incentivará a los trabajadores que lo demuestren, mediante las pruebas correspondientes, su capacidad para mantener conversaciones con fluidez y corrección en los idiomas de las nacionalidades o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones inversas y directas, en los puestos de trabajo ya establecidos por la Comisión Mixta de Bilingüismo por requerirlo así las circunstancias, mediante la percepción de un plus del 10 por 100 del sueldo que disfrute en cada momento, según la tabla, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

Los puestos de nueva creación que puedan verse afectados por esta normativa y las pruebas señaladas en el párrafo anterior serán estudiados por la Comisión Mixta antes citada.

Asimismo, se designará otra comisión, con el fin de colaborar en la potenciación de los idiomas de las nacionalidades.

Artículo 17. *Pluses de Convenio.*

Plus funcional de inspección.—Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de las oficinas de la empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen la gestión y viajes.

La cuantía queda fijada en las siguientes cantidades:

Producción: 184.534 (*) pesetas/año para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual.

92.267 (*) pesetas/año, para el que realiza su función en el lugar de residencia habitual.

Administración y siniestros: 369.088 (*) pesetas/año, si realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual.

El plus de 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, se complementará hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

Artículo 18. *Dietas, alojamiento y manutención.*

Seguirá como principio el sistema de compensación de gastos de viaje, alojamiento y manutención, que no deberá suponer al trabajador ni beneficio ni pérdida.

Dietas:

Comida: 1.650 (*) pesetas.

Cena: 1.650 (*) pesetas.

Hotel y desayuno: 5.700 (*) pesetas.

Dieta completa: 9.000 (*) pesetas.

Préstamo vehículo para Inspectores.—Se concede a los Inspectores préstamos para adquisición de vehículos, por un importe de 827.000 (*) pesetas.

El período de amortización será de cuatro años y el interés del 7 por 100.

Será requisito tener amortizados préstamos anteriores por este concepto para tener acceso a uno nuevo.

Kilometraje.—El importe del kilometraje es de 28,34 (*) pesetas.

En cualquier caso, este importe será igual al marcado en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros y Capitalización para los años 1993 y 1994, incrementado en una peseta.

Artículo 19. *Quebranto de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores con categoría profesional reconocida como tal y los Cajeros con dedicación exclusiva, percibirán al cantidad de 17.755 (*) pesetas anuales. La empresa podrá incorporar esta cantidad al sueldo anual.

Artículo 20. *Retribuciones brutas.*

Las retribuciones que garantiza «Aurora Seguros», «Aurora Vida», «Axa-Aurora Informática-A.I.E.» (empleados procedentes del grupo Aurora), «Vimsa» (empleados procedentes del grupo Aurora) y resto de empresas que puedan crearse procedentes del mencionado grupo «Aurora-Polar», son brutas y, por lo tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF, seguridad social, etc.), se deducirán íntegramente de aquéllas.

Artículo 21. *Participación en primas.*

La participación en primas será la que marquen las disposiciones legales vigentes, con los siguientes porcentajes:

Ramo de Vida: En las primas recaudadas hasta el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 1985, el 0,50 por 100. En lo sucesivo, para el exceso de primas recaudadas sobre la cantidad existente en la indicada fecha, se aplicará el 0,25 por 100.

Además en aquellas primas correspondientes a Planes y Fondos de Pensiones provenientes de la denominada «vía institucional» (BBV), se aplicará por póliza la siguiente tabla:

Hasta 1.000 millones de pesetas: 0,25 por 100.

De 1.000 millones a 5.000 millones de pesetas: 0,20 por 100.

De 5.000 millones a 10.000 millones de pesetas: 0,15 por 100.

De 10.000 millones en adelante: 0,05 por 100.

La sucesivas aportaciones anuales serán consideradas como nueva prima.

Restantes ramos: 1 por 100 de las primas netas recaudadas.

La liquidación de esta participación en ningún caso será inferior a dos pagas, ya establecidas, y serán abonadas en el mes de febrero.

Quedan expresamente excluidas de la percepción de la participación en primas las personas que integren los Comités directivos de «Aurora-Polar», «Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», «Aurora Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», «Axa-Aurora Informática-A.I.E.» (empleados procedentes del grupo Aurora), «Vimsa» (empleados procedentes del grupo Aurora) y el resto de empresas que puedan crearse procedentes del mencionado grupo «Aurora-Polar».

Artículo 22. *Anticipos a cuenta.*

Todo el personal tendrá derecho a percibir a cuenta hasta el 100 por 100 del sueldo mensual, descontándose dichos anticipos de la liquidación de sus haberes.

Asimismo, el personal fijo tendrá derecho a percibir, a cuenta de su salario, hasta el 100 por 100 de cuatro mensualidades netas.

Estos anticipos no devengarán intereses y se amortizarán mediante descuentos en nómina mensual, que no podrán ser inferiores al 20 por 100 del sueldo neto de cada una de las pagas.

A este fin, el número de anticipos no podrá exceder del 10 por 100 de la plantilla.

Estos anticipos no se podrán utilizar para usos especulativos, ni se podrán solicitar para préstamos reflejados en el actual convenio, siendo la finalidad de su creación la de atender a situaciones imprevistas y de urgente necesidad.

Artículo 23. *Ascensos por antigüedad.*

Los Auxiliares con cuatro años de trabajo efectivo ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial 2.ª, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su categoría de procedencia.

Los trabajadores con categoría laboral de Oficial 2.ª, con seis años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a Oficial 1.ª, considerando la categoría otorgada al personal, sin perjuicio de continuar desempeñando los mismos trabajos y las mismas funciones.

Los Cobradores, Ordenanzas, Chóferes, con cinco años de antigüedad en la categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia sobre el sueldo asignado a su categoría y el de la categoría de Conserje.

Los Cobradores, Ordenanzas, Chóferes, con ocho años de antigüedad en la categoría, percibirán el 10 por 100 de la diferencia entre el sueldo que perciban y el de la categoría de Conserje.

En todos los casos de ascensos por antigüedad será de aplicación la cláusula 3.ª del artículo 5.º «Absorciones y Compensaciones».

A estos efectos, se excluyen los períodos de baja voluntaria.

El período de servicio militar o prestación social sustitutoria se considerará a efectos de antigüedad, como situación en activo del trabajador.

Los trabajadores con diez años de antigüedad en la categoría de Oficial 1.ª, Jefe Negociado y Jefe de Sección, percibirán, en concepto de plus de antigüedad en la categoría, en cada una de las pagas, los importes siguientes:

Oficial de 1.ª: 1.987 (*) pesetas.

Jefe de Negociado: 2.639 (*) pesetas.

Jefe de Sección: 3.302 (*) pesetas.

Titulados: 3.302 (*) pesetas.

Artículo 24. *Comité de Promoción.*

Se creará un Comité de Promoción, compuesto por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, de los cuales, uno de cada parte será permanente y el otro elegido, preferentemente del área del puesto a promocionar.

Será Presidente el Director de Recursos Humanos o persona a quien delegue y Secretario el portavoz del comité.

Atribuciones y responsabilidades:

Recibir información de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan antes de la convocatoria pública.

Determinar el peso relativo a conceder a las distintas partes en cada prueba, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.

Atender las reclamaciones que se presenten, revisando las pruebas en los casos que estime necesarios.

Proponer sugerencias razonadas de modificación del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden a agilizar o mejorar su funcionamiento.

Artículo 25. *Vacantes y ascensos.*

Con independencia de lo consignado anteriormente, las vacantes que se produzcan en la empresa y que la sociedad no haya decidido amortizar, previa información al Comité de Empresa, se cubrirán de acuerdo con la siguiente normativa:

Personal de libre designación.—Los Jefes, Subjefes y Titulados se cubrirán mediante libre designación de la empresa.

La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconseja considerar este tipo de plazas como de libre designación por la empresa, la cual entregará al Comité de Empresa lista cerrada de los casos a los que afecta este párrafo. Su aplicación la hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el 2 por 100 de la plantilla de la empresa.

Vacantes definitivas.—Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto o ha cesado en la empresa, y que la sociedad no haya decidido amortizar, previa información al Comité de Empresa.

Igualmente, se considerarán como tales los puestos de nueva creación, de carácter definitivo.

Modalidad.—Si el puesto de trabajo vacante no precisare incremento después de producirse la vacante, en la plantilla de la unidad administrativa, se cubrirá el mismo mediante concurso-oposición dentro de la unidad respectiva.

La ausencia de candidatos implicará que la cobertura se lleve a efecto mediante libre designación por la empresa, dentro de la unidad administrativa.

Si precisara incremento de la plantilla después de producirse la vacante, al no haberse decidido la amortización del puesto:

a) Se cubrirá mediante concurso-oposición entre el personal de la propia unidad, pasando a convocar la cobertura del nuevo puesto vacante.

b) En ausencia de candidatos de la unidad, se sacará a concurso para la totalidad de la plantilla de la empresa, en segunda convocatoria, y, en defecto, de candidatos, se procederá a una tercera convocatoria al exterior.

En cualesquiera de las modalidades, el concurso puede declararse desierto, en cuyo caso se informará al personal que se hubiere presentado.

Requisitos:

Ser fijo en la empresa.

Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

Normas que regirán los concursos para vacantes.—Todas las decisiones referentes a este punto, se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

La convocatoria y realización de los concursos de ascensos, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto, se anunciará su existencia en los tablones de anuncios correspondientes.

En este anuncio se indicará, en su caso:

Categoría profesional y horario del puesto.

Denominación del mismo.

Materias que servirán de base al examen o especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

Plazo de presentación de solicitudes, el cual será de diez días laborables desde la publicación del anuncio.

Fecha del examen o de iniciación del estudio de los expedientes, que será de diez días como mínimo y de veinte días después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

2. En caso de examen:

2.1 El desarrollo, vigilancia y calificación de los mismos se realizará con la participación del Comité de Promoción.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuación mínimo requerido, para considerar aptos a los candidatos, informando de todo ello al Comité de Promoción. Las pruebas deberán ajustarse a las materias enunciadas en el anuncio-convocatoria.

En el momento del examen, se presentarán al Comité de Promoción un número suficientemente mayor de preguntas que las que esté previsto proponer a los examinados, con objeto de elegir de entre las más idóneas.

En los puestos que requieren pruebas prácticas, se realizarán éstas en primer lugar.

2.2 La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato, dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición.

En caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes y considerará especialmente como datos favorables, la participación de los candidatos en los cursos de capacitación profesional que organiza la empresa para tales fines o aquellos que se den en centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.

Un Comité de Promoción elevará propuesta de un número de candidatos, no superior a tres personas, al Director del área, quien posteriormente propondrá al responsable de recursos humanos la persona para cubrir el puesto, siendo informado de la resolución el Comité de Promoción.

2.3 Cada concursante podrá revisar su examen y el Comité de Promoción todos y cada uno de ellos.

3. Los participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el plazo de quince días a partir de la fecha del examen.

4. También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes y puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales no se harán más convocatorias mientras existan personas aptas.

Asimismo, se comunicará a los no aptos.

5. Si algún puesto resultase vacante y tuviera que salir posteriormente a concurso, si por necesidades del servicio o por nueva estructuración debiera convocarse con categoría diferente a la de origen, se informará al Comité de Promoción.

6. Si no se pudiera cubrir una plaza con el personal del interior y se tuviera que cubrir con personal del exterior, el Comité Intervendrá como si se tratara de concurso-oposición, pudiéndose elevar el nivel mínimo de exigencia en cuantía que en cada caso se aprecie como oportuna.

7. Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema, con el asesoramiento del Comité de Promoción.

En cualquier caso, la empresa se compromete a realizar cursos de capacitación para que el personal tenga una mejor formación de cara a próximos concursos.

8. El cambio de retribución se confirmará a partir de la ocupación efectiva del puesto o en caso máximo un mes después de haber sido designado para ocupar la plaza.

A partir de la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo y una vez superado el período de prueba fijado para el mismo, el trabajador confirmado en el puesto obtendrá la categoría profesional correspondiente.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje el promocionado, siempre tendrá carácter provisional, hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el período de prueba.

Vacantes y puestos temporales.

1. Vacantes.—En función de su duración y de las causas que las motiven, las vacantes serán clasificadas en:

Provisionales.

Temporales.

Duración indeterminada.

a) Vacantes provisionales.—Son vacantes provisionales aquellas que vienen originadas por ausencia de su titular, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses, vacaciones, accidentes, viajes, sustituciones, etc.

Estas vacantes serán cubiertas por libre designación de la empresa.

b) Vacantes temporales.—Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar, excedencia u otra causa de análoga naturaleza que le confiere el derecho a volver a su puesto de trabajo al cesar dicha causa.

La duración mínima de las causas será de un año.

En aquellos casos en que la duración sea inferior al año y superior a los tres meses, con conocimiento cierto o al menos muy aproximado, será aplicada esta normativa.

Las vacantes temporales aquí recogidas y que sea necesaria su cobertura, se llevarán a efecto mediante concurso-oposición, siendo de aplicación en este caso la normativa de vacantes y ascensos.

c) Vacantes de duración indeterminada.—Tienen esta consideración aquellas vacantes que, por ausencia del titular del puesto por diversas causas, no se puede conocer la duración de la vacante.

En estos casos, la cobertura se realizará por libre designación.

2. Puestos temporales.—Se consideran como tales aquellos de nueva creación, por razones técnicas u organizativas, cuya propia función determina su temporalidad y su cobertura se realiza mediante contrato de duración determinada de carácter eventual.

Según su duración, el sistema de cobertura de estos puestos será:

Si la temporalidad es igual o inferior a tres meses: Libre designación.

Si aquella es superior al plazo fijado anteriormente: Se realizará mediante concurso-oposición, siendo de aplicación en este caso la normativa de vacantes y ascensos.

Artículo 26. *Nupcialidad.*

La empresa otorgará a sus empleados, de cualquier categoría, con independencia de las asignaciones que puedan percibir del régimen de protección a la familia de la Seguridad Social, la siguiente dotación:

Al contraer matrimonio: 47.800 pesetas (*).

En caso de matrimonio entre dos trabajadores, el premio será percibido solamente por uno de ellos.

Artículo 27. *Ayudas familiares.*

La empresa concederá una ayuda a los trabajadores con hijos minusválidos o familiares minusválidos, físicos o psíquicos, a su cargo, en la forma y condiciones que se reglamenten.

Artículo 28. *Permanencia en la empresa.*

Se abonarán las siguientes cantidades según los años de permanencia en la empresa que se citan:

	Año 1993 — Pesetas	Año 1994 — Pesetas
A los veinticinco años	96.000	100.000
A los treinta y cinco años	103.000	108.000
A los cuarenta años	157.000	165.000

Los trabajadores que ya hubiesen percibido con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio alguno de los premios que ya estaban establecidos, no tendrán derecho a reclamar diferencia alguna.

Artículo 29. *Préstamos de vivienda.*

La cantidad concedida por este concepto será de 40.000.000 de pesetas por año de vigencia.

Existirán dos modalidades de préstamos:

A) 1.000.000 de pesetas al interés del 6 por 100.

B) 4.000.000 de pesetas al interés medio resultante de aplicar a 1.000.000 de pesetas al 6 por 100 y a los otros 3.000.000 de pesetas restantes el porcentaje comercializado por la compañía menos dos puntos.

Estos préstamos no son hipotecarios y las condiciones a que están sujetos vienen recogidas en el Reglamento establecido al efecto.

Artículo 30. *Seguro de vida.*

La sociedad otorgará un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta y permanente del trabajador, por un importe equivalente a 35 mensualidades del sueldo total señalado en la nómina en dicho momento o el importe total recibido por jubilación.

Al término de la anualidad de seguro, en el curso de la cual el asegurado haya cumplido la edad de sesenta y cinco años, el capital quedará fijado en las 35 mensualidades del sueldo total señalado en la nómina en dicho momento o en el importe total recibido por jubilación, permaneciendo invariable hasta el término de la anualidad de seguro en el curso de la cual haya cumplido el asegurado la edad de setenta años, fecha en que dicho capital decrecerá anualmente en un 10 por 100 del mismo hasta su total extinción.

Tanto el personal en activo como el jubilado, contribuirá al pago de la prima en un 3 por 1.000 anual, sobre la diferencia existente entre cualquiera de los dos importes repetidos anteriormente y el capital asegurado que para cada categoría laboral estipule el Convenio. Este capital mínimo será a cargo de la sociedad y queda fijado, para todas las categorías, en 1.922.470 pesetas (*).

Artículo 31. *Excedencias.*

En lo referente a la excedencia, el trabajador con una antigüedad en la empresa de más de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria y cuya duración no será inferior a seis meses, ni superior a tres años, y siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización.

El período de excedencia no se computará a efectos de años de servicios. Para obtener la excedencia, el trabajador 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 preaviso de un mes de antelación para su reincorporación inmediata en el mismo puesto y centro donde fue solicitada dicha excedencia. Producida la reincorporación no se podrá solicitar nueva excedencia hasta que transcurra, como mínimo, cuatro años de situación activa en la empresa.

Artículo 32. *Traslados.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los traslados serán de mutuo acuerdo.

Artículo 33. *Uniformes.*

La empresa estará obligada a entregar las siguientes prendas:

Cobardes y Ordenanzas:

El día 1 de enero, traje completo de invierno, compuesto por un pantalón, una chaqueta y un par de zapatos, una corbata y dos camisas.

El día 1 de junio de cada año, un traje de verano, un par de zapatos, dos camisas y una corbata.

El día 1 de octubre, una camisa, una corbata y un par de zapatos.

Conserjes y Conductores:

El día 1 de enero, traje completo de invierno, compuesto por un pantalón, una chaqueta y un par de zapatos, una corbata y dos camisas.

El día 1 de junio de cada año, un uniforme completo de verano, dos camisas, una corbata y un par de zapatos.

El día 1 de octubre, una camisa y una corbata.

Además de las prendas indicadas, que se entregarán todos los años, la empresa entregará, asimismo, cada dos temporadas, una gabardina o abrigo, a elección del interesado.

Artículo 34. Prestación complementaria por enfermedad o accidentes.

La empresa complementará al personal empleado que se encuentre en situación de baja, por enfermedad o accidente, la prestación a que tenga derecho de la Seguridad Social, hasta el nivel de salario que percibiese estando en activo.

Esta prestación se concede a partir de la fecha de baja y durante un máximo de seis años, satisfaciendo los incrementos que se produzcan en los conceptos de sueldo base, antigüedad, pluses, etc., por medio de los Convenios de empresa, no siendo absorbibles por estos aumentos el importe de la mejora voluntaria.

A partir de los seis años, la empresa y con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por parte de la Mutuality. Esta diferencia quedará congelada a partir de este momento.

En caso de incapacidad permanente y total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, se estará a lo resuelto por la Comisión Técnica Calificadora Provincial, con el visto bueno del Servicio Médico de Empresa. En el supuesto de que el mismo no esté de acuerdo con aquella resolución, se estará a lo que, en definitiva, resuelva el Tribunal Central de Trabajo, previa la interposición de los correspondientes recursos de alzada jurisdiccional y suplicación.

Si por cualquier circunstancia el trabajador realizase algún trabajo remunerado, cesará el complemento de la empresa en la prestación económica de este fondo.

Artículo 35. Seguridad e higiene.

De acuerdo con las disposiciones legales, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, en el que además del Presidente figurarán tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, siendo elegidos éstos por el Comité de los Trabajadores.

La Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por la legislación vigente en cada momento y por las disposiciones específicas de este Convenio.

En consecuencia, la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a establecer planes de acción preventiva, cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la reducción progresiva de los accidentes de trabajo y en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá realizar un informe previo a la instalación o modificación sustanciales de las condiciones de trabajo, para lo cual la empresa tiene la obligación de proporcionarles los medios e información necesarios.

Expediente médico.—Se llevará un expediente individual con el historial clínico del trabajador y los resultados de los reconocimientos médicos efectuados. El trabajador tendrá libre acceso a dicho expediente.

Reconocimientos médicos específicos.—Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo que realizan y el medio en el que lo realizan.

Pantallas de visualización.—Los trabajadores que utilicen pantallas de visualización tendrán derecho, con carácter previo a su utilización y después regularmente, a reconocimientos específicos de oftalmología y traumatología. Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador.

En cuanto a la permanencia de los trabajadores ante las pantallas de visualización, será determinada por el Servicio Médico, de acuerdo con los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.

Comisión Mixta.—Se crea una Comisión Mixta, con participación del Comité de Empresa, la cual tendrá por finalidad analizar las posibles repercusiones de las pantallas en el estado de salud de los empleados, con el fin de adoptar las medidas precisas para evitar el referido riesgo.

Como misión fundamental y en el plazo más rápido posible, se realizará una encuesta entre los trabajadores que utilicen las diversas pantallas.

La encuesta será analizada por una Comisión formada por la empresa, el Servicio Médico y el Comité de Trabajadores.

Una vez estudiadas las conclusiones, se adoptarán todas las medidas pertinentes.

Artículo 36. Servicio militar y prestación social sustitutoria.

El importe a percibir durante el tiempo del servicio militar o de la prestación social sustitutoria será del 50 por 100 del sueldo y pagas extraordinarias.

Para el devengo económico, deberá contar el personal, como mínimo, una antigüedad de dos años al servicio de la empresa.

Los cabezas de familia percibirán, además, un 15 por 100 del sueldo por cada persona que tengan a su cargo y con un tope máximo total de dicho sueldo.

El tiempo de permanencia en el servicio militar o de la prestación social sustitutoria, se computará a efectos de antigüedad.

Servicios civiles.—En ausencia de normativa legal que regule la prestación de los servicios civiles sustitutivos del servicio militar, la empresa se emplaza a dicho momento para su regularización en los aspectos laborales y económicos.

Artículo 37. Jubilación.

La rescisión del contrato por causa de jubilación, será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años, pudiendo realizarse desde la fecha en que cumpla sesenta y cinco años y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Las condiciones de jubilación de los empleados incorporados con anterioridad al 1 de enero de 1985, quedan fijadas mediante el acta de fecha 22 de diciembre de 1993.

El personal incorporado a partir del 1 de enero de 1985, tendrá a su jubilación los mismos derechos que le reconozca en ese momento el Convenio Colectivo del sector de ámbito estatal.

El trabajador, al cumplir los sesenta años, podrá solicitar de la empresa la rescisión de su contrato por causa de jubilación.

La empresa, si accediese a ello, cada año y hasta cumplir los sesenta y cinco, deberá garantizar la satisfacción de la diferencia de retribución entre el líquido que hubiera percibido de estar en activo y lo que le corresponda percibir por parte de la Mutuality, incluso en las pagas extraordinarias y en las de participación en primas, no siendo absorbible por estos aumentos el importe de la mejora voluntaria. Dicha diferencia será transformada a bruta a efectos del IRPF.

Al cumplir los sesenta y cinco años, el empleado que hubiera rescindido su contrato por causa de jubilación antes de dicha edad, pasará al régimen de jubilación, complementando adicionalmente la empresa la diferencia entre el importe que correspondiera satisfacer a la Seguridad Social por jubilación anticipada, hasta la cantidad que hubiera recibido como pensión de haberse jubilado a los sesenta y cinco años. Asimismo, percibirá el complemento de jubilación que le correspondiera si fuera empleado incorporado a la sociedad antes del 1 de enero de 1985, de acuerdo con el acta de fecha 22 de diciembre de 1993.

El día 14 de mayo «Día del Seguro», la empresa abonará a todos los jubilados, viudas y viudos de empleados y jubilados, que no realicen trabajos remunerados, la cantidad de 43.750 pesetas en el año 1993 y 45.900 pesetas en el año 1994.

Artículo 38. Indemnización por jubilación.

El empleado que haya rescindido su contrato por causa de jubilación con treinta años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una indemnización de diez mensualidades. Este importe será proporcional al número de años trabajados si no se llegase a los treinta años de permanencia en la empresa.

La persona que no alcance los quince años de servicio, tendrá derecho a una mensualidad por cada cinco años de servicio.

La cantidad citada se abonará para compensar al trabajador de la jubilación anticipada y para establecer ésta con carácter obligatorio al cumplir los sesenta y cinco años.

Artículo 39. Formación profesional.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa elaborará un amplio plan de formación, en el que participará el Comité de Empresa.

Se realizarán cursillos en los que se dará a los trabajadores una formación específica de los diferentes ramos del seguro.

Artículo 40. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante, ésta

informará y oír al organismo representativo de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

La empresa tratará, por todos los medios, que los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no produzcan merma, ni perjuicio alguno, en la situación económica de los trabajadores, procurando la reconversión mediante formación a los trabajadores afectados.

Artículo 41. *Período de prueba.*

El período de prueba será de:

- Seis meses para Jefes, personal titulado e Inspectores.
- Tres meses para el personal Administrativo y de Informática.
- Quince días para Subalternos y Aspirantes.

Artículo 42. *Supresión categoría «Subjefes».*

Quedan suprimidas las categorías de Subjefe de Negociado y Sección, pasando los afectados a la categoría superior, considerando la categoría «ad personam», realizando las mismas funciones y estando en el mismo «status».

El ascenso a causa de esta acción llevará consigo la absorción y compensación del importe total o parcial de su mejora o complemento personal.

Artículo 43. *Trabajadores con contrato temporal.*

La empresa se compromete a que cuando exista una vacante con carácter de definitiva, aprovechando debidamente los recursos humanos fijos en plantilla, el personal con contrato temporal, que actualmente presta sus servicios en la empresa, tendrá prioridad a ser contratado como fijo, teniendo en consideración los criterios de antigüedad y área en la que haya prestado sus servicios. Asimismo, tendrán prioridad aquellas personas que hubieran prestado anteriormente sus servicios en el Grupo Aurora-Polar.

Todas las personas con contrato temporal incorporadas al Grupo durante los años 1990 y 1991 tendrán la consideración de personal fijo al vencimiento de sus respectivos contratos, salvo casos excepcionales que serán analizados conjunta y previamente por empresa y Comité de Empresa.

Artículo 44. *Representación del personal.*

Comités de Empresa.—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa se regirá de acuerdo con el reglamento actualmente en vigor y conforme a sus estatutos.

Los delegados de personal de los distintos centros de trabajo tendrán las mismas atribuciones y funciones que los miembros del Comité de Empresa.

Función del Comité de Empresa.—El Comité de Empresa tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia y participación, a que se refieren los artículos siguientes.

Información al Comité de Empresa.—La empresa facilitará al Comité la información que seguidamente se detalla, con la periodicidad que igualmente se indica:

Información anual:

- Balance y cuenta de resultados del centro de trabajo.
- Balance y cuenta de resultados de la sociedad.
- Memoria anual.
- Cuantos documentos se faciliten a los socios.

Información semestral:

- Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- Evolución de las operaciones económicas del centro de trabajo y de la sociedad.
- Marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación de empleo.
- Evolución probable del empleo en la empresa.

Información mensual:

- Estadística de absentismo y sus causas.
- Movimiento de ingresos y ceses.
- Ascensos.

Sanciones impuestas por faltas disciplinarias (en supuestos de despidos de trabajadores que pertenezcan al Comité de Empresa, la notificación deberá preceder a la imposición de la sanción).

Información ocasional con carácter previo a su ejecución por la empresa:

- Reestructuración de plantillas.
- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional, sobre los cuales escucharán las observaciones y sugerencias del Comité.
- Implantación o revisión del sistema de organización del trabajo (establecimiento de sistema de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo, etc.).
- Fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Labor de vigilancia del Comité de Empresa.—El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La previsión y realización de las horas extraordinarias.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, cuya vigilancia ejercerá a través del Comité de Seguridad e Higiene, constituido conforme a la legislación vigente.

Cuando a juicio del Comité exista riesgo inmediato de accidente, podrá denunciarlo a la autoridad competente, previo aviso al empresario.

Participación.—El Comité de Empresa participará en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Estas obras sociales son:

- Seguro de Vida.
- Préstamos.

En cuanto al Seguro de Vida, una vez realizados los estudios pertinentes, dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa y oír sus opiniones antes de adoptar ninguna decisión.

Propondrá a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

Informará sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Tiempo de actividad.—Los miembros del Comité y Delegados de Personal dispondrán de una reserva de horas mensuales retribuidas, en razón al número de sus representados, según la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores en el centro que representen, quince horas.
- De 101 a 250, veinte horas.
- De 251 a 500, treinta y cinco horas.

En el cómputo de estas horas entrarán aquéllas dedicadas en los casos de congresos, asambleas, consejos y juntas y cualquier reunión a la que fueran reglamentariamente convocados por entidades sindicales o por organismos de la Administración, en atención a sus condiciones laborales. No se computarán las horas que se utilicen en reuniones convocadas por la Dirección. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes.

Capacidad procesal.—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Sigilo profesional.—Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, vienen obligados a observar sigilo profesional en todo lo referente a la evolución de las operaciones económicas de la empresa.

Capacidad para negociar.—El Comité de Empresa está capacitado para la denuncia, iniciación y negociación de los Convenios Colectivos. A tal efecto, podrá nombrar de entre sus miembros a los representantes en la Comisión Deliberadora, en el número que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

Asambleas.—Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asambleas, que podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de productores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa. No podrán asistir personas extrañas, salvo autorización.

La Presidencia comunicará a la empresa la convocatoria, al menos con veinticuatro horas de antelación y acordará con la Dirección las medi-

das oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa, realizándose éstas siempre que sean necesarias. En casos urgentes, será reconsiderado el tiempo de preaviso.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y las asambleas tendrán lugar, como norma general, fuera de las horas de trabajo. No obstante, la Dirección, a la vista de la importancia de los asuntos a tratar, en un momento dado puede autorizar la celebración de asambleas, sin pérdida alguna de retribución, durante las horas de trabajo.

Local para el Comité.—La empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado en el que pueda desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo, pondrá a su disposición tableros de anuncios, para que puedan publicar sus comunicados al personal, en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

Declaración de principios sobre la acción sindical en la empresa.—La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y admite que los productores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Asimismo, la empresa no condicionará el empleo de un trabajador a su afiliación o renuncia de afiliación a cualquier Central Sindical y tampoco despedirá a un trabajador o le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo en la empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales.—1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que pertenecen y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquéllos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición de los Sindicatos, cuya representación ostenten los Delegados, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Cuota sindical.—Los Sindicatos, oficialmente establecidos en la empresa, según lo acordado en los artículos anteriores, podrán solicitar de la empresa que se proceda al cobro de las cuotas a sus afiliados a través de la nómina previa conformidad expresa de éstos. A tal efecto, cada Sindicato facilitará a la empresa una relación inicial y los subsiguientes partes mensuales de altas y bajas.

Excedencia para atender cargos sindicales.—La empresa concederá excedencias, con reserva del puesto de trabajo, a aquellos trabajadores que así lo soliciten con objeto de ostentar cargos sindicales en centrales legalizadas, por un período no superior a dos años.

Garantías derivadas de disposiciones oficiales.—Si por disposiciones oficiales resultasen mejoradas las garantías sindicales contempladas en este capítulo, se considerarán incluidos en el mismo a partir de la fecha de promulgación.

Comité Intercentros.—Se crea un Comité Intercentros, integrado por nueve miembros, cinco de las oficinas centrales (Bilbao) y cuatro de las distintas sucursales.

Este Comité celebrará dos reuniones anuales, una cada semestre, en las que recibirá la información a que se hace referencia para el Comité de Empresa en el artículo 44.

Asimismo, por razones urgentes y justificadas, previo conocimiento de la Dirección de la Empresa, en aquellos casos en que el objeto de la reunión afecte a la totalidad de los centros de trabajo.

Para ser miembro del Comité de Intercentros, será requisito ser miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 45. Faltas y sanciones.

Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en el período de un mes.
2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente, cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del centro de trabajo, por breve tiempo, sin causa justificada.
4. No comunicar los cambios de residencia a domicilio.
5. No atender al público con la corrección debida. Dependiendo de los hechos, podrá considerarse falta grave.
6. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios efectuados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social.

Faltas graves.—Se calificarán como faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad al trabajo durante un período de treinta días, sin justificarlas.
2. Si en el período de tres meses, en dos de ellos se cometieran más de tres faltas de puntualidad en cada uno.
3. Faltar de uno a tres días al trabajo, durante un período de treinta días, sin causa justificada. El aviso telefónico al responsable del departamento será considerado como justificación para el primer día de inasistencia.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por aquél.
7. El abandono del centro de trabajo durante la jornada habitual por un período de tiempo superior a una hora, sin conocimiento del Jefe respectivo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
10. Revelar a elementos extraños de la empresa, datos de reserva obligada.
11. Ingerir bebidas alcohólicas.

Faltas muy graves:

1. La reiteración de cualquier falta grave en un período de tres meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo.
3. Los malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración.
4. Faltar al trabajo más de tres días, durante un período de treinta días, sin causa justificada.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de siete días a un mes.

Traslado forzoso.

Despido.

Prescripciones:

Faltas leves: Un mes.

Faltas graves: Tres meses.

Faltas muy graves: Seis meses.

Artículo 46. Seguros de empleados.

Para los seguros de las modalidades de automóviles (S.O.A., S.V.A. y complementarios), Integral del Hogar, Incendios Sencillos, R.C. Familiar, Accidentes Individual (algún otro al margen del colectivo), S.A. Cazadores, Hospitalización y Transportes, contratados por los empleados y en una sola póliza por cada modalidad, se establece una comisión del 35 por 100.

Artículo 47. Seguro de accidentes

Se establece para todo el personal afectado por este Convenio, un seguro de accidentes por un importe de 10.000.000 de pesetas y con las garantías de muerte, invalidez y asistencia médico farmacéutica, siempre que exista intervención quirúrgica. A este efecto tanto el infarto como el derrame cerebral tendrán la consideración de accidente.

Nota aclaratoria.—Las cantidades que vienen refrendadas con un asterisco (*) en la redacción del presente texto son provisionales, correspondiendo los importes al 31 de diciembre de 1992, por lo que se deberán actualizar en el porcentaje que se incrementen los sueldos bases del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros para los años 1993 y 1994, cuyas negociaciones están en curso al momento de formalizarse el presente Convenio.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

28295 *ORDEN de 29 de noviembre de 1994 por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de noviembre de 1994, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 7 de marzo de 1994 por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 1/522/1990 interpuesto por el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/522/90 interpuesto por el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos contra el Real Decreto 1691/1989, de 29 de diciembre, sobre reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos médicos y de Médicos especialistas en la CEE, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera), con fecha 7 de marzo de 1994, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal del ilustrísimo Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos contra el Real Decreto 1691/1989, de 29 de diciembre, debemos declarar y declaramos ajustada a derecho la disposición recurrida. Sin imposición de las costas causadas.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 11 de noviembre de 1994, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Madrid, 29 de noviembre de 1994.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Ilmos. Sres. Subsecretarios de Educación y Ciencia, de Sanidad y Consumo y del Departamento.

28296 *ORDEN de 29 de noviembre de 1994 por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de noviembre de 1994, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 26 de abril de 1994 por la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo 1/2.222/1991, interpuesto por don Ricardo Mur Laborda.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/2.222/1991, interpuesto por don Ricardo Mur Laborda, contra el Acuerdo del Consejo de

Ministros de 30 de noviembre de 1990, que desestima la reclamación sobre solicitud de indemnización de daños y perjuicios derivados de la aplicación del artículo 33 y disposición transitoria novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, confirmada por Acuerdo de 18 de octubre de 1991, al resolver recurso de reposición contra el Acuerdo de 30 de noviembre de 1990, se ha dictado, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 26 de abril de 1994, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo número 2.222/1991, interpuesto por don Ricardo Mur Laborda, funcionario jubilado del Instituto Nacional de la Salud, asistido del Letrado don Pedro Valles Tormo, contra el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 1990, que desestima la reclamación sobre solicitud de indemnización de daños y perjuicios derivados de la aplicación del artículo 33 y disposición transitoria novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, confirmada por Acuerdo de 18 de octubre de 1991, al resolver recurso de reposición contra el Acuerdo de 30 de noviembre de 1990, sin hacer expresa condena en costas.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 11 de noviembre de 1994, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Madrid, 29 de noviembre de 1994.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

28297 *ORDEN de 1 de diciembre de 1994 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros del día 11 de noviembre de 1994, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 28 de septiembre de 1993 por la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 1/969/1991 interpuesto por don Francisco Martínez Herrera.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/969/1991 interpuesto por don Francisco Martínez Herrera, contra el Real Decreto 1751/1990, aprobado por el Consejo de Ministros el 20 de diciembre de 1990, se ha dictado, por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 28 de septiembre de 1993, sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de don Francisco Martínez Herrera, contra el Real Decreto 1751/1990, de 20 de diciembre, reiteramos las declaraciones jurisdiccionales contenidas en las sentencias de 16 y 17 de marzo de 1992, así como en otras posteriores, en orden a, la nulidad de pleno derecho del artículo 5.º, 2, y disposición adicional segunda, párrafo primero, del Real Decreto impugnado, exclusivamente en cuanto a la facultad de enajenación de locales, edificios y terrenos, referidos en el citado artículo, así como la del artículo 36 desde la redacción del mismo "transcurrido el cual sin que este se hubiese efectuado y, en su caso, se dará conocimiento del incumplimiento de la Resolución al Mando o Jefatura de Personal respectivo a los efectos previstos en la Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre, del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, sin perjuicio de que se adopten las medidas procedentes para el inmediato desalojo de la vivienda", y la de la disposición transitoria cuarta, declarando la validez y conformidad a derecho del resto del articulado del referido Real Decreto, como así también lo han declarado las sentencias antes referidas, sin haber lugar a expresa declaración sobre costas procesales.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 11 de noviembre de 1994, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Madrid, 1 de diciembre de 1994.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de la Administración Militar e Ilmos. Sres. Subsecretarios de los Ministerios de Economía y Hacienda, Administraciones Públicas y del Departamento.