

Clases de ganado	Animales asegurables	Pcomb
Clase III	Vacas de vientre	4,17
	Hembras de recría	4,44
Clase IV	Cabestros	4,17
	Animales de carne	4,17

Opción B

Tasas por cada 100 pesetas de capital asegurado

Clases de ganado	Animales asegurables	Pcomb
Clase I	Machos no sementales limpios	8,60

Seguro de Ganado Vacuno Plan 1994

MODALIDAD DE GANADO DE LIDIA

Garantía adicional de trashumancia

Tasas por cada 100 pesetas de capital asegurado

Clases de ganado	Animales asegurables	Pcomb
Clase I	Sementales no probados	0,38
	Sementales probados	0,38
	Machos no sementales limpios	0,38
Clase II	Machos no sementales defectuosos	0,38
Clase III	Vacas de vientre	0,22
	Hembras de recría	0,22
Clase IV	Cabestros	0,22
	Animales de carne	0,22

Garantía adicional de nacimiento de feto muerto en parto eutócico

Tasas por cada 100 pesetas de capital asegurado

Clases de ganado	Animales asegurables	Pcomb
Clase III	Vacas de vientre	1,60

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1466 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008432), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 27 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS LAGUN ARO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los empleados de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima», y la empresa, dentro del ámbito del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa, excepción hecha de los miembros del Consejo de Dirección. En ningún caso será de aplicación a los Médicos o Abogados externos, Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados de estos, sea cual sea su vinculación contractual con Seguros Lagun Aro.

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada al año 1995) por periodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la empresa informará y escuchará, previamente, a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

CAPITULO II

Condiciones retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de las mismas.

Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. Incremento salarial.

Se establece para el año 1995 un incremento salarial (con efectos retroactivos desde el día 1 de enero), equivalente al 3,5 por 100 sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1994. No obstante, como cláusula de garantía se establece que el mencionado incremento se modificará al alza hasta alcanzar la totalidad del IPC que se constate para el año 1995; caso de ser necesaria la mencionada recuperación, esta será abonada dentro del primer trimestre del año 1996.

Artículo 9. Estructura salarial.

La equivalencia salarial de los niveles profesionales recogidos en el Convenio Colectivo del año 1994, queda establecida en función del incremento mencionado en el artículo anterior de acuerdo a los siguientes valores:

Nivel profesional	Ubnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	-B	C
Nivel 1 (Ejecutivos)		-	3.492.065	a	5.932.721
Nivel 2 (Téc./Jef. «A»)	A	3.202.794	4.780.290	4.973.099	5.202.015
	B	2.947.394	4.399.096	4.587.495	4.780.290
Nivel 3 (Téc./Jef. «B»)	A	2.809.463	4.193.228	4.399.096	4.587.495
	B	2.670.419	3.985.700	4.193.228	4.399.096
Nivel 4 (Téc./Jef. «C»)	A	2.392.731	3.571.241	3.778.478	3.985.700
	B	2.257.034	3.368.707	3.571.241	3.778.478
Nivel 5 (Téc. Operativo)	A	2.109.582	3.148.630	3.368.707	3.571.241
	B	1.962.120	2.928.538	3.148.630	3.368.707
Nivel 6 (Admvo. «A»)	A	1.962.120	2.928.538	3.038.584	3.148.630
	B	1.774.024	2.647.797	2.850.331	2.928.538
Nivel 7 (Admvo. «B»)	A	1.774.024	2.647.797	2.746.589	2.850.331
	B	1.634.970	2.440.254	2.544.171	2.647.797
Nivel 8 (Aux. Admvo.)	A	1.565.356	2.336.352	2.440.254	2.544.171
	B	1.426.107	2.128.518	2.232.435	2.336.352
Nivel 9 (Comerc. Junior)		-	Desde	1.236.587	-

Artículo 10. Salarios.

El concepto de salario recogido en el artículo anterior constituye la única contraprestación del empleado por el desempeño de sus funciones. Quedan, por lo tanto, absorbidos y compensados por el mismo las cuantías y conceptos de cualquier naturaleza (a excepción del desaparecido complemento por antigüedad y el complemento por permanencia), regulados en la Ordenanza y el Convenio sectorial.

Artículo 11. Niveles profesionales.

La atribución (facultad exclusiva de la empresa) a un trabajador de un determinado nivel y subnivel se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de su antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador un nivel salarial superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Artículo 12. Posiciones estructurales.

La atribución a un trabajador de una determinada posición estructural será potestad y competencia exclusiva de la empresa. No obstante, se establece en un máximo de dos años el período de permanencia en las posiciones A1 y A2. Anualmente se realizarán evaluaciones personales sobre la mencionada atribución de posición estructural, cuyos resultados se notificarán a cada trabajador.

Todo trabajador adscrito a la posición A1, al cabo de un año de permanencia en dicha posición, verá incrementado su salario en una cuantía igual al 50 por 100 de la diferencia entre su salario y el correspondiente a la posición estructural A2 de su nivel profesional.

Artículo 13. Antigüedad.

Se establece la desaparición del complemento por antigüedad a partir del 1 de enero de 1995, de forma que los trienios que hubieran empezado a generarse antes del 31 de diciembre de 1994 se abonarán a partir del momento en el que haya transcurrido el plazo de tres años. La cuantía de ese abono se establecerá en función de la proporción de tiempo transcurrido desde que empezó a generarse la expectativa hasta el mencionado 31 de diciembre de 1994.

Tanto las cuantías que actualmente se cobran por el concepto de antigüedad como las resultantes de lo recogido en el párrafo anterior permanecen en lo sucesivo inalteradas durante todo el período en el que se prolongue la relación laboral.

Artículo 14. Plus de permanencia.

1. Todo trabajador de Seguros Lagun Aro tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada período de cinco años de permanencia ininterrumpida en su puesto de trabajo, siempre que durante esos cinco años no se haya visto afectado por ningún incremento salarial, salvo aquel que afecta a todo el personal y que se recoge anualmente en el Convenio Colectivo y/o el derivado de la liquidación del anterior sistema de antigüedad.

2. Los periodos quinquenales se computarán a partir del día 1 de enero de 1995 y se cuantifican en un 3 por 100 sobre el salario base, calculado en el momento de cumplirse el plazo de cinco años, y que permanecerá constante hasta el transcurso de un nuevo quinquenio. Los sucesivos complementos por este concepto se calcularán sobre el montante de la suma del salario base y el complemento por permanencia ya disfrutado.

3. Como excepción a lo recogido en los párrafos 1 y 2 se establece que, si un trabajador disfrutara de una promoción profesional (entendiendo ésta como el paso de un nivel retributivo a otro superior, o el paso del subnivel inferior al superior dentro de un mismo nivel), aunque ésta no suponga un inmediato incremento retributivo pero si una expectativa de incremento automático de acuerdo a lo recogido en el artículo 12, podrá recibir la cuantía por el concepto de permanencia únicamente de forma temporal y sin el derecho a que esta se consolide como parte de su salario. En el momento en que sea efectiva la promoción económica derivada de la promoción profesional se producirá la automática absorción y desaparición del complemento por permanencia, siendo ese el momento a partir del cual se inicie el cómputo de un nuevo período de cinco años.

4. Como cláusula de garantía, se establece que se garantizará para todo trabajador, que la cuantía incrementada de una posible mejora retributiva individual producida durante el transcurso de uno de los períodos de cinco años que darían derecho al disfrute de un complemento por permanencia equivaiga, una vez transcurrido dicho periodo, al menos al 3 por 100 que representaría el mencionado complemento por permanencia. Como consecuencia, en el caso de producirse la contingencia referida, el momento de inicio del cómputo de un nuevo quinquenio a los efectos que nos ocupa será aquel en el que se regularice la situación, y no aquel en el que se produjo el incremento individualizado.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y supervisadas por el inmediato superior. En función de las circunstancias, la empresa podrá optar entre abonar en metálico las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos de descanso retribuido.

El valor unitario de las horas extraordinarias dependerá de las siguientes circunstancias:

Hora extraordinaria en día laborable y antes de las veinte horas = 100 por 100 horas ordinaria.

Hora extraordinaria en día laborable después de las veinte horas = 150 por 100 horas ordinaria.

Hora extraordinaria en día no laborable = 175 por 100 horas ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por trabajadores y áreas o departamentos.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 16. *Jornada, descansos y horario de trabajo.*

1. Se establece para el año 1995 una jornada anual de trabajo de mil setecientas treinta horas efectivamente trabajadas. La jornada diaria de trabajo será de ocho horas de lunes a viernes en jornada partida, y de siete horas de lunes a viernes en jornada intensiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En determinadas sucursales, y debido a circunstancias especiales de la localidad, podrá variarse el periodo de jornada intensiva mencionado.

2. Horario: El horario para las sucursales de la red comercial será de nueve a catorce y de quince treinta a dieciocho treinta horas en jornada partida y de ocho a quince horas en jornada intensiva.

Para las oficinas centrales y los servicios a ella adscritos se establece un horario flexible que se concreta de la siguiente manera:

Jornada partida: Mañana: Entrada de ocho a nueve horas; salida de catorce a quince horas. Tarde: entrada de catorce treinta a quince treinta horas, salida de diecisiete treinta a diecinueve horas.

Jornada intensiva: Entrada de ocho a ocho quince horas; salida de quince a quince quince horas. En Jornada intensiva será obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo durante siete horas completas.

A pesar de lo anteriormente expresado, podrán establecerse en contrato de trabajo o pacto individual jornadas de trabajo diferentes en determinados puestos de trabajo. Dichas peculiaridades deberán ser consensuadas con los representantes de los trabajadores de forma previa a su establecimiento.

3. Descansos: Se establece para todo el personal la posibilidad de disfrutar de un descanso diario de veinte minutos (tiempo de «café»). En el caso de que se haga uso de dicho derecho, el mencionado descanso deberá ser disfrutado dentro del centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que no exista en el mismo un local destinado a ello. En todo caso, se evitará que el disfrute simultáneo del mencionado descanso suponga la desatención del servicio y, muy especialmente en la red comercial, no podrá en ningún caso suponer el cierre al público de las instalaciones.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva establecida en el artículo anterior. Todos los trabajadores deberán comunicar a la División de Recursos Humanos su calendario de vacaciones antes del día 1 de mayo, previa la obtención del visto bueno de su superior. En ningún caso podrá un trabajador disfrutar de más de treinta y cinco días naturales ininterrumpidos de vacaciones. Asimismo, no podrán fraccionarse las vacaciones en más de tres periodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete días naturales.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos.
3. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos e hijos.
4. Tres días naturales (incluyendo al menos dos laborables) por alumbramiento de la esposa.
5. Tres días naturales por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de parientes hasta el segundo grado, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca en distinta provincia de la del domicilio y la distancia obligue a pernoctar.
6. Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a 50 kilómetros.
7. El tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de titulaciones de carácter oficial.

8. El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.

9. Dieciséis horas al año para acudir a consultas médicas.

10. Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones. Lo anteriormente dispuesto podrá ser aplicable al trabajador siempre que quede acreditado mediante certificado en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula.

Para todos estos permisos se deberá presentar a la División de Recursos Humanos, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

Se establecen veinticuatro horas al año de permisos no retribuidos sin necesidad de justificación, siempre que se comuniquen con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. Las primeras doce horas podrán ser a cuenta de recuperación y las restantes con el descuento de la cuantía económica correspondiente.

Artículo 20. *Excedencias.*

Se podrá obtener excedencia voluntaria (siempre que su causa no sea el trabajo o la dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización) por un plazo mínimo de un año y máximo de cinco, siempre que se cuente con una antigüedad en la empresa superior a un año (la solicitud de dicha excedencia deberá realizarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de quince días desde su recepción). Solamente en el caso de que la excedencia este motivada por el cuidado de hijos menores de seis años o para casos de extrema gravedad de familiares (extrema gravedad que para ser apreciada requerirá ser así conceptuada por los servicios médicos que designe la empresa) y se solicite por un periodo igual o inferior a veinticuatro meses, existirá derecho a reserva del puesto de trabajo. El plazo de veinticuatro meses podrá ser ampliado mediante solicitud del trabajador y su concesión estará condicionada a la existencia de circunstancias extraordinarias a juicio de la empresa. Deberá transcurrir un mínimo de cuatro años desde la reincorporación al puesto de trabajo para generar el derecho a una nueva excedencia voluntaria.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

Artículo 21. *Incapacidad laboral transitoria.*

La empresa se compromete a complementar hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria hasta un máximo de duración de dieciocho meses. Si el proceso se viera interrumpido por periodos de actividad laboral superior a cuatro meses, se iniciara otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad. Los trabajadores se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad laboral transitoria por los servicios médicos que de manera general o para el caso concreto establezca la empresa.

En todo caso de incapacidad laboral transitoria será obligatoria la justificación médica de la inasistencia, aun cuando se trate de periodos inferiores a tres días.

Artículo 22. *Seguro de vida y accidentes.*

Se garantizan los siguientes capitales para todos los trabajadores en activo:

- Fallecimiento por cualquier causa: 5.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente y absoluta: 5.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente laboral o de tráfico: 15.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente por accidente: 15.000.000 de pesetas.

Artículo 23. *Seguros personales de los empleados.*

Se garantiza a cada trabajador un descuento (que absorberá cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de un 30 por

100 sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil propiedad del trabajador o su cónyuge, o vehículo del que el trabajador sea conductor habitual, dos pólizas de hogar propiedad del trabajador o su cónyuge o residencia habitual y una de accidentes individuales. En todos los casos el mencionado descuento sumado a las bonificaciones por «no siniestralidad» no podrá representar un coeficiente inferior al 0,35 y dicho coeficiente no podrá ser en ningún caso superior al 1,05. Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir un Plan de Jubilación libre de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

Artículo 24. *Anticipos.*

Cualquier trabajador (con un límite anual del 10 por 100 de la plantilla) podrá solicitar un anticipo para gastos imprevistos, urgentes y necesarios, igual al montante de tres mensualidades de su salario neto. Dicho anticipo se devolverá mediante descuentos del 20 por 100 de la nómina neta a partir del tercer mes siguiente al de la concesión del mismo. No se podrá solicitar la concesión de un anticipo hasta que no se haya reembolsado completamente el solicitado anteriormente. La apreciación de la urgencia y necesidad, así como la concesión de dichos anticipos, será competencia de la Comisión Paritaria que resolverá por unanimidad. En el caso del personal temporal, y siempre que resulte necesario, se ajustará tanto el plazo de amortización, como el porcentaje de descuento, de forma que se haga viable la devolución del anticipo en el periodo de duración del contrato.

Artículo 25. *Política de empleo y nuevas contrataciones.*

La empresa deberá informar a sus empleados, a través del tablón de anuncios, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud de la oficina de empleo o su publicación en la prensa. Con independencia de ese derecho de información, en ningún caso existirá un derecho preferente a ocupar dichas vacantes.

Artículo 26. *Salud laboral.*

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo (R. 1971, 539, 722 y N. Dicc. 27211).

La empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimos las pruebas siguientes:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Reconocimiento oftalmológico.
- Electrocardiograma para mayores de cuarenta años.

Artículo 27. *Ayudas a estudios.*

Se distinguen dos áreas de conocimientos correspondientes, respectivamente, a los idiomas a otros estudios:

Euskera, inglés, francés, alemán e italiano:

En el caso del Euskera, la empresa abonará el importe de la matrícula a los trabajadores que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos de aprendizaje o perfeccionamiento en un centro oficialmente reconocido; asimismo, respecto de los otros idiomas mencionados, y en aquellos casos en los que el desempeño del puesto de trabajo se vea o pueda razonablemente preverse que se verá favorecido por el conocimiento de uno de ellos, la empresa abonará el coste de la matrícula en un centro oficialmente reconocido, siempre que se demuestre un adecuado aprovechamiento. Tanto con respecto al Euskera como con los demás idiomas, si fuera necesario podrá compensarse parte del tiempo de estudio como tiempo de trabajo.

Otros estudios:

Aquellos estudios que, teniendo relación directa con el puesto de trabajo o el departamento, puedan ser de interés para la compañía podrán ser

subvencionados con cantidades nunca superiores al 50 por 100 (25 por 100 al comienzo y 25 por 100 tras demostrar aprovechamiento) del coste de la matrícula.

Artículo 28. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Disposición adicional única.

Para la interpretación del presente Convenio y discusión, en su caso, de aspectos oscuros del mismo, así como para lo establecido en el artículo 24, se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes de los trabajadores (libremente elegidos de entre el conjunto de los Delegados de Personal) y dos representantes designados por la empresa. Los acuerdos de esta Comisión se tomarán en todo caso por unanimidad. Caso de que dicha unanimidad fuera imposible de obtener, se dirimirán las diferencias mediante el recurso al dictamen de árbitros.

1467

RESOLUCION de 16 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia (código de Convenio número 9005732), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Administración en presentación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en el Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 16 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL PORTAVOZ DEL GOBIERNO DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA PARA 1995

CAPITULO I

Determinación de las partes

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo se pacta entre el Ministerio de la Presidencia y el Comité de Empresa de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.