

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
137	241,6	232,6	223,5	220,5	209,7
138	246,8	236,9	227,4	224,5	214,8
139	251,8	241,3	232,6	229,0	219,2
140	256,5	246,1	236,8	233,4	222,9

Código número 2 trabajos no productivos cualificados:

- A: Reparación de máquinas.
- B: Reparación de maquinaria.
- C: Cambio de útiles.
- D: Gruista.
- E: Engrase de maquinaria.
- F: Trabajos productivos ocasionales.

Sociedad de BLADESA. Clave 03. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	9,5	9,0	8,8	8,5	7,3
102	19,2	18,0	17,6	17,0	16,4
103	28,6	27,1	26,0	25,4	24,8
104	37,3	36,1	34,4	34,1	32,8
105	46,9	44,7	42,9	42,5	40,5
106	56,3	53,6	51,6	51,2	49,2
107	65,6	62,7	60,4	59,9	57,2
108	75,6	71,6	69,4	67,9	64,9
109	84,8	81,1	77,5	76,5	73,4
110	93,5	90,2	87,1	85,4	81,3
111	103,2	98,6	95,3	93,5	89,8
112	112,5	108,0	104,2	102,5	97,5
113	122,2	116,0	112,4	110,9	106,4
114	131,3	126,0	121,7	119,5	113,8
115	140,8	135,0	129,6	127,8	122,2
116	150,3	143,7	138,1	136,6	129,9
117	159,6	152,6	147,1	144,9	138,0
118	173,9	167,1	160,7	158,7	151,4
119	176,3	168,9	162,1	160,3	152,8
120	177,8	170,5	164,0	161,6	154,6
121	179,8	172,8	165,6	163,5	156,5
122	182,1	173,9	168,1	165,3	158,3
123	183,8	176,3	169,2	167,6	159,1
124	186,3	177,8	171,7	169,1	161,5
125	187,8	179,8	173,2	171,6	163,3
126	189,8	182,0	175,0	173,0	164,7
127	192,2	183,6	177,3	174,4	167,1
128	193,5	186,3	178,8	176,8	168,4
129	196,0	187,8	181,1	177,8	169,8
130	197,7	189,6	182,4	179,8	172,1
131	202,1	194,2	187,3	184,1	175,2
132	207,5	198,4	191,5	188,9	179,8
133	211,5	203,6	196,0	193,0	183,9
134	217,0	207,9	200,1	197,6	188,6
135	221,9	212,5	204,1	201,7	192,2
136	226,3	217,0	209,3	206,2	196,4
137	230,7	221,9	213,6	210,3	200,4
138	235,7	226,0	217,9	214,5	205,5
139	240,4	230,4	222,1	218,8	209,3
140	245,6	234,9	226,4	223,4	213,1

Código número 3 trabajos no productivos cualificados:

- A: Abastecimiento de materiales.
- B: Carga y descarga.
- C: Almacenamiento de sección.
- D: Ayudas reparar máquinas.
- E: Arrastres en sección.
- F: Limpieza en general.
- G: Máquina con funcionamiento defectuoso.
- H: Otros trabajos no productivos.

Sociedad de FLABESA. Clave 04. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	8,8	8,5	8,1	7,7	6,7
102	17,2	16,6	16,0	15,4	14,8
103	26,0	24,8	23,9	23,4	22,5
104	34,1	33,0	31,8	31,2	30,0
105	42,5	40,8	39,8	39,6	36,9
106	51,2	49,2	47,4	46,9	44,7
107	60,4	57,6	55,2	54,6	51,7
108	69,4	65,3	63,0	62,7	59,7
109	77,4	73,7	71,3	70,1	67,1
110	85,7	82,4	79,5	78,1	74,3
111	94,2	90,2	87,2	85,7	82,2
112	103,2	99,0	95,3	93,6	89,0
113	111,3	106,5	102,7	101,4	97,0
114	120,0	115,6	111,1	109,4	104,2
115	128,4	123,5	118,6	117,0	111,4
116	137,3	131,8	126,6	124,7	119,1
117	146,2	139,3	134,6	132,5	126,6
118	159,0	152,8	147,1	145,0	138,4
119	161,3	154,5	148,2	146,8	139,4
120	163,0	156,5	150,1	147,8	141,6
121	164,7	158,4	152,1	149,8	143,3
122	166,8	159,0	153,8	151,4	144,6
123	168,3	161,3	154,8	153,6	145,7
124	170,1	163,0	156,9	154,8	147,5
125	172,0	164,7	158,6	156,7	149,5
126	173,9	166,8	160,3	158,5	150,6
127	175,2	167,7	162,1	160,2	152,8
128	177,3	170,1	163,4	161,6	154,0
129	178,9	172,0	165,2	163,0	155,6
130	181,3	173,8	167,1	164,7	157,3
131	184,9	177,4	170,9	168,9	160,7
132	189,8	181,9	175,0	172,8	164,7
133	193,5	186,4	178,9	176,8	168,4
134	198,3	190,3	183,2	181,1	172,6
135	202,7	194,5	187,2	184,1	176,2
136	207,5	198,3	191,4	188,6	179,2
137	211,0	202,7	195,2	192,5	183,6
138	215,6	207,0	199,0	196,4	188,0
139	220,1	210,9	203,0	200,1	191,4
140	224,5	215,0	207,3	204,4	194,7

Código número 4 trabajos no productivos cualificados:

- A: Paro por falta de fluido.
- B: Paro por falta de preparación.
- C: Paro por esperas de preparación.
- D: Consulta de Médico o A.T.S. de fábrica.

ANEXO IV

Garantía de incentivos mínimos

Categoría «A» (Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista: Incentivo mensual mínimo, 24.251 pesetas.

Categoría «B» (Especialista, Almacenero y Oficial tercera): Incentivo mensual mínimo, 26.700 pesetas.

Categoría «C»: Oficial primera y segunda administrativo, Oficial primera y segunda de taller y Chófer: Incentivo mensual mínimo, 29.108 pesetas.

17351 RESOLUCIÓN de 21 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001062), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra,

por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 resuelve:

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, 21 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE «COMERCIAL COÍNTRA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones generales de aplicación

Artículo 1. *Legitimación de las partes.*

El presente Convenio ha sido negociado por dos representantes de la Dirección de la empresa, y cuatro representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de Comité y Delegados de Personal de los centros de trabajo, que se indican en el anexo I, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido mutuamente como interlocutores válidos.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima», y los trabajadores de la plantilla activa de todos los centros de trabajo de la empresa existentes en el ámbito nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de la empresa, con excepción de las personas que ostenten los siguientes cargos y/o funciones:

- Direcciones.
- Dirección adjunta.
- Jefes de venta zonales.
- Jefe nacional del SAT.
- Jefe de Personal.
- Jefe técnico de productos.
- Delegados de venta.
- Jefes de venta.
- Ejecutivos de venta.
- Jefe de la Oficina de Atención al Cliente.

Este personal, estará regulado por el presente Convenio, en su aspecto normativo, garantizando la Dirección de la empresa todos los derechos que se derivan del mismo, excepto los conceptos retributivos, que se fijarán individualmente.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio, será desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2001, independientemente de la fecha de su homologación y publicación.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las partes, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras, complementos de todo tipo, primas o pluses).

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas, superasen el nivel total anual de Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

Artículo 6. *Comisión de Vigilancia e Interpretación.*

Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro miembros: dos de la representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este Convenio.
- b) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio sobre las cuestiones en él tratadas.
- c) Arbitrar soluciones a dichas reclamaciones y a las cuestiones que las partes someten libremente a su consideración.

Los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de plantear en la empresa todas sus reclamaciones y solicitudes, como paso previo a presentar cualquier reclamación o demanda ante la autoridad laboral u órgano judicial competente.

Las personas designadas son las que a continuación se indican, pudiéndose sustituir los representantes del personal por Delegados que surjan de nuevas elecciones:

Por la empresa:

Don Rafael Bocanegra Martínez Eguilaz.
Don Alejandro Martín Sanz.

Por los trabajadores:

Don Bruno Miranda Moreno.
Don Lucio Martínez Manzanares.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se mantendrán estrictamente para cada persona las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que correspondan a la aplicación del presente Convenio.

Artículo 8. *Vías de reclamación.*

- a) El personal acogido al presente Convenio, podrá hacer uso de este derecho ante el Jefe inmediato. El mando deberá contestar a la reclamación en el plazo máximo de tres días hábiles.
- b) Si no se resolviese la reclamación en el plazo anteriormente citado, el interesado o, a su petición, la representación laboral, elevarán dicha queja a la Jefatura de Personal, debiendo contestar ésta en un plazo máximo de cinco días hábiles.
- c) Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito a la Jefatura de Personal, debiendo esta Jefatura dar conocimiento por escrito a la representación laboral de la resolución adoptada en un plazo máximo de ocho días hábiles.
- d) Recurrir ante las autoridades laborales competentes, una vez agotado el procedimiento fijado en los apartados anteriores de este artículo.

Artículo 9. *Período de prueba.*

El período de prueba se establecerá teniendo en cuenta el grupo profesional en el que está encuadrado cada trabajador, según establece el artículo 16 del presente Convenio: Clasificación profesional, independientemente de la división funcional a la que pertenezca el trabajador y según se indica a continuación:

Grupo profesional del 1 al 3: Seis meses período de prueba.

Grupo profesional del 4 al 6: Tres meses de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista, que será de treinta días.

Personal de ventas: Seis meses período de prueba.

Artículo 10. *Pago de retribuciones.*

Se mantendrá con carácter mensual, percibiendo el importe mediante talón nominal o transferencia bancaria a favor del trabajador, el último día de cada mes.

CAPÍTULO II

Órganos representativos del personalArtículo 11. *Generalidades.*

En materia de representación unitaria y acción sindical en el seno de la empresa, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y legislación concordante, con independencia de lo acordado por ambas partes en los siguientes artículos del presente capítulo.

Artículo 12. *Crédito sindical.*

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, dispondrá de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 13. *Reuniones de Delegados de Personal.*

El Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que realice las funciones de Secretario, podrá convocar a los demás miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal hasta un máximo de dos reuniones al año para el desarrollo de su gestión, con gastos de locomoción y dietas a cargo de la empresa, siempre que comunique a la Jefatura de Personal dicha convocatoria con cinco días laborables de antelación.

Artículo 14. *Asambleas, locales y tablón de anuncios.*

La convocatoria y celebración de asambleas se registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 77 a 81.

Artículo 15. *Secciones sindicales.*

La empresa reconocerá las secciones sindicales en los términos previstos por las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 16. *Clasificación profesional.*

Partiendo como base del acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal suscrito, de una parte, por CONFEMETAL, y de otra, por las Federaciones del ramo de UGT, CC.OO. y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 4 de marzo de 1996, se establece la clasificación profesional por grupos profesionales y divisiones funcionales que se indica en el siguiente cuadro, en el que se refleja igualmente el nivel de retribución de sueldo base Convenio que corresponde a cada grupo profesional.

Clasificación profesional

Grupo profesional	División funcional		División funcional		División funcional	
	Operarios	Nivel retribución Convenio	Empleados	Nivel retribución Convenio	Técnicos	Nivel retribución Convenio
1					Ingenieros. Licenciados. Titulados superiores.	1
2	Jefes de Taller. Maestros de Taller.	2	Jefes de Área y Servicios. Jefes Administrativos de 1. ^a y 2. ^a	2	Jefes de Áreas y Servicios. Titulados superiores de ingreso. Titulados medios. Delineante-Proyectista. Jefes de Organización de 1. ^a y 2. ^a	2
3	Encargados.	3	Delineantes de 1. ^a Técnicos de Organización. Oficiales Administrativos de 1. ^a Oficiales de 1. ^a ejecutivos de venta.	3		
4	Profesionales de Oficio de 1. ^a y 2. ^a	4	Delineantes de 2. ^a Oficiales Administrativos de 2. ^a	4		
5	Chófer de turismo. Profesionales de Oficio de 3. ^a Capataces especialistas. Especialistas.	5	Almaceneros. Auxiliares. Telefonistas. Vigilantes. Auxiliar, vendedor junior.	5		
6	Peones. Aprendices mayores de 18 años (primero, segundo y tercer años).	6	Portero. Ordenanza. Auxiliares de ingreso. Telefonista de ingreso.	6		

A efectos de la descripción de las tareas en las distintas actividades, se estará a lo regulado en el acuerdo marco indicado, teniendo en cuenta que al no figurar en nuestra clasificación profesional un grupo de los de dicho acuerdo marco, la descripción de las tareas corresponderá como referencia por las propias categorías reflejadas, no por los grupos que figuran en el acuerdo marco.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisosArtículo 17. *Jornada de trabajo.*

Para el centro de trabajo de Alcalá de Henares se establece una jornada anual de mil setecientas ochenta horas de presencia. A efectos de descanso,

la jornada continuada tendrá una interrupción de quince minutos para el bocadillo. Los trabajadores que realicen jornada partida, tendrán mil setecientas ochenta horas anuales de trabajo efectivo.

Para el resto de los centros de trabajo de la empresa, la jornada, en cómputo anual será de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo.

Por necesidades de empresa en la organización del trabajo de los distintos departamentos, y principalmente en la actividad de asistencia técnica, debido a la acumulación de trabajo en la época de otoño/invierno y a la bajada de éstos en primavera/verano, es establecerá la distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año, respetando los descansos diarios y semanales previstos en la Ley.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá llegar hasta nueve horas diarias.

Igualmente, respetando los descansos diarios y semanales previstos en la Ley, se podrán establecer jornadas de trabajo en sábados y festivos

en la actividad de asistencia técnica, con el fin de dar un servicio al usuario en la reparación de nuestros productos lo más rápido y eficaz posible, efectuándose la compensación por horas libres y/o retribución, según se acuerde.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, siempre que tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

El periodo normal de vacaciones se fijará en julio o agosto, pero cuando las circunstancias lo requieran, se podrá fijar también como meses de vacaciones los de junio y septiembre, de común acuerdo entre ambas partes.

En caso de discrepancia para la elección de uno de los periodos fijados, se tendrán en cuenta criterios rotativos en base a la antigüedad del personal.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador en los distintos conceptos, en los tres meses últimos pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Si el trabajador hubiera permanecido de baja por enfermedad o accidente más de un mes de los previos al periodo vacacional, se tomarán los tres meses últimos trabajados.

Previo acuerdo entre ambas partes, las vacaciones se tomarán en cualquier época del año, pudiendo fraccionarse en dos periodos.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto período, el interesado podrá solicitar a través del mando correspondiente las fórmulas que hagan posible el disfrute del periodo de vacaciones para que pueda ser coincidente para ambos cónyuges.

Artículo 19. *Permisos y licencias.*

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Matrimonio hijos, hermanos, padres: Un día natural.

Enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales ampliables hasta dos más por desplazamientos que lo justifique.

Alumbramiento de esposa: Tres días laborables, que se ampliarán hasta cuatro naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento si lo hace necesario.

Fallecimiento de hermanos, hijos o abuelos políticos: Dos días naturales.

Visitas a especialistas médicos:

a) Cuando esté prescrita la visita por el médico de cabecera de la Seguridad Social: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para las visitas con un límite de dieciséis horas en el año natural.

Visitas al médico de cabecera:

a) Cuando origine el envío del paciente al especialista (deberá justificarse con el volante del especialista y el de asistencia como en el caso anterior): Todo el tiempo empleado en los casos indicados.

b) Pequeñas intervenciones quirúrgicas:

Traslado de domicilio debidamente justificado: Un día natural.

Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia: El tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de la matrícula.

Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicio, etc.) debidamente justificado: El tiempo indispensable.

En todos los casos en que sea posible (matrimonio, visitas a especialistas, traslado de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.), el trabajador deberá solicitar a su Jefe inmediato la autorización de salida por permiso, con cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha en que la ausencia se produzca.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a través del mando correspondiente permiso no retribuido, cuando tenga razones justificadas para ello.

Artículo 20. *Excedencias.*

Se aplicará lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Movilidad funcional y geográfica.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. *Ceses.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa está obligado a comunicarlo a su Jefe inmediato con quince días de anticipación, salvo los trabajadores que ostenten categorías de mando, que vendrán obligados a comunicarlo con treinta días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 23. *Jubilación.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tuvieran derecho a cobrar la prestación de jubilación.

No obstante, aquellos trabajadores que, por tener acreditadas cotizaciones a la Seguridad Social iguales o superiores a treinta y cinco años y puedan acogerse a la Orden de 28 de enero de 1967, si desean jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años, tendrán derecho a solicitar a la Dirección de la empresa su deseo de jubilación anticipada, la cual, de manera discrecional, proveerá lo mas conveniente, conciliando los intereses de empresa y trabajador.

CAPÍTULO V

Política social

Artículo 24. *Préstamos al personal.*

La empresa estudiará las solicitudes individuales de préstamos que se efectúen a través del Jefe de Personal, en los siguientes casos:

1. Necesidades perentorias de tipo familiar, solicitudes hasta 200.000 pesetas.
2. Compra de vehículo para el ejercicio de su actividad profesional.
3. Compra de vivienda, solicitudes hasta 500.000 pesetas.

Las cuantías y formas de amortización se ajustarán a lo que se acuerde entre la empresa y el trabajador, salvo en lo que se refiere a las cantidades que la empresa entregará para adquisición de vehículos de las personas que necesitan utilizarlos en su trabajo habitualmente, que podrá alcanzar una cifra máxima de 600.000 pesetas, siendo su importe el que aparece en la siguiente escala, en función del que haya acumulado el trabajador solicitante:

Importe acumulado: Cualquier cantidad. Cantidad que se entrega (incluido el importe acumulado): 300.000 pesetas, más el doble de lo acumulado, hasta un máximo de 600.000 pesetas.

La retención por kilometraje será de 5 pesetas, participando la empresa en este importe con la misma cuantía que lo hace actualmente.

Artículo 25. *Reconocimiento médico.*

El reconocimiento médico de los empleados de la empresa, se concertará con la Mutua Patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, dentro del primer semestre del año en curso y se realizará en los centros específicos de la propia Mutua Patronal o servicios asociados para dichos reconocimientos.

Artículo 26. *Ayuda para los trabajadores en situación de enfermedad o accidente.*

Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en periodo de enfermedad o accidente (pero no maternidad) se establecerá una ayuda diaria de 400 pesetas, que se abonarán a partir del cuarto día de la baja oficial, hasta agotar el fondo anual destinado a esta partida, que se fija en 1999 en 500.000 pesetas.

Será requisito para su percepción la presentación en el Departamento de Personal del impreso oficial de baja o confirmación, expedido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes que corresponda, dentro de las fechas establecidas oficialmente.

Si al finalizar el año no se hubiera hecho uso del importe total del fondo, la parte restante se pasará al ejercicio siguiente, desapareciendo al negociarse otro nuevo Convenio.

La empresa abonará al trabajador el 100 por 100 de su retribución fija los cuatro primeros días de enfermedad en el año. Este importe no entrará en el fondo indicado anteriormente.

Artículo 27. Seguro especial de accidentes.

Todo el personal que esté dado de alta en «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima», a través del Régimen General de la Seguridad Social, estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada por la empresa.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 2.500.000 pesetas y la invalidez permanente total para el trabajo habitual, invalidez absoluta y gran invalidez en la cuantía de 5.000.000 de pesetas. El pago sólo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de la invalidez pueda variar con el tiempo.

Artículo 28. Invalidez permanente total o muerte de un trabajador.

En caso de invalidez permanente total o muerte de un trabajador de la plantilla, no cubierta por el seguro del artículo 27, invalidez absoluta o gran invalidez, la empresa abonará al interesado o a sus herederos un importe de seis mensualidades iguales al sueldo base Convenio más alto establecido en la escala salarial.

Igualmente se establece un descuento en nómina de 2.000 pesetas por empleado, que se abonará a los herederos correspondientes, cuando no esté cubierto por el seguro del artículo 27.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 29. Retribuciones.

Las remuneraciones económicas pactadas en el presente Convenio, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada ordinaria. En todos los casos el sistema retributivo se fija en importes brutos, expresando si su devengo es por 12 ó 14 pagas.

No tendrán carácter consolidable los complementos salariales que estén vinculados al puesto de trabajo, así como los que se devenguen por cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 30. Tablas salariales.

El sueldo base convenio para cada grupo profesional será el que se indica en el cuadro siguiente, siendo el mismo en cada una de las divisiones funcionales que tenga el grupo profesional (importe bruto).

Niveles	Sueldo base mes por 14 — Pesetas	Sueldo base anual — Pesetas
1	193.525	2.709.350
2	177.575	2.486.050
3	150.875	2.112.250
4	138.775	1.942.850
5	129.250	1.809.500
6	109.675	1.535.450

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio Colectivo, se efectuará una revisión salarial en los términos siguientes:

Año 2000:

Con efecto del 1 de enero de dicho año, se aplicará un incremento porcentual, sobre los conceptos salariales del Convenio, igual al IPC previsto para todo el año 2000, según datos del Instituto Nacional de Estadística a escala nacional, incrementado en un 0,50 por 100. Al conocerse el IPC real del citado año se ajustará con efectos retroactivos, desde el 1 de enero del 2000. Si es superior al previsto se regularizará al mes siguiente de conocerse el dato oficial. Si es inferior al previsto se deducirá del porcentaje de la revisión del año siguiente.

Año 2001:

Se efectuará de la misma forma que la indicada para el año 2000 pero con el IPC previsto incrementado en un 0,50 por 100 y el real del año 2001. Si el IPC real del año 2001 es inferior al previsto se tendrá en cuenta en la negociación del Convenio del año siguiente.

Artículo 31. Complemento de antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales de 2.316 pesetas brutas mensuales por quinquenio, pagaderas por 14 pagas.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

Los ingresos de personal que se produzcan o se hayan producido, a partir del día 1 de enero de 1997, no se les abonará ningún complemento por el concepto de antigüedad.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

En el presente Convenio, se establecen únicamente dos pagas extraordinarias, que se abonarán en julio y diciembre, compuestas por los conceptos de sueldo base convenio, complemento personal, complemento plena dedicación y antigüedad.

Las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen. El personal ingresado en la empresa antes del mes de agosto de 1970, en el supuesto de causar baja y tener que liquidar las partes proporcionales de pagas extras, se calcularán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por dozavas partes.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, podrán abonarse las horas extraordinarias a la cuantía que se fije, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria. Igualmente las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro del año natural, salvo que se realicen en el mes de diciembre, que se compensarán dentro del año siguiente. Las fechas de compensación deberán ser autorizadas por la empresa.

Artículo 34. Primas Jefes de asistencia técnica.

Se liquidarán mensualmente, de acuerdo con lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 35. Primas de asistencia técnica.

Las primas de asistencia técnica se liquidarán mensualmente, siguiendo el sistema que figura en el anexo III del presente Convenio.

Artículo 36. Plus de locomoción.

Se actualizará según se vayan produciendo aumentos de transportes, en los casos que proceda.

El personal del centro de trabajo de Alcalá de Henares que realiza jornada continuada, dispondrá de los medios de locomoción dispuestos por la empresa. Los empleados que por las características del puesto de trabajo que desarrollan, o por trabajar en jornada partida, tengan que utilizar su vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará el importe de los kilómetros correspondientes de acuerdo con el sistema establecido.

Artículo 37. Dietas y kilometraje.

Los importes asignados por dietas y kilometraje, se regularán por la norma empresarial creada al efecto.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 38. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, estableciendo su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La falsificación o manipulación de documentos, partes de trabajo, liquidaciones de gastos, etc. Cuando la falsificación represente algún tipo de beneficio para el infractor y/o perjuicio para la empresa, se considerará falta muy grave.

k) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones por faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte días por año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en seis meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y peticiones con sus compañeros de trabajo.
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- q) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los clientes o usuarios de nuestros productos por cualquier miembro de nuestra organización.

Sanciones por faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
2. Despido

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse conocido.

ANEXO I

Representantes de la negociación

Por la empresa:

Don Rafael Bocanegra Martínez de Eguilaz.

Don Alejandro Martín Sanz.

Por los trabajadores:

Don Bruno Miranda Moreno, miembro del Comité de Empresa del centro de Alcalá de Henares.

Don Lucio Martínez Manzanares, miembro del Comité de Empresa del centro de Alcalá de Henares.

Doña Monserrat Granados González, miembro del Comité de Empresa del centro de Alcalá de Henares

Don Jorge Peces Linares, Delegado de Personal del centro de Carabanchel (Madrid).

ANEXO II

Primas Jefes de asistencia técnica

Tendrán una prima base que estará afectada por el coeficiente que resulte de aplicar la siguiente fórmula a las previsiones y resultados de la zona que corresponda:

$$\left[\frac{\text{Margen contribución total realizado} + \text{fact. total realizada}}{\text{Margen contribución total previsto} + \text{fact. total prevista}} \right]^2 \times \frac{\text{Gastos distribución previstos} + \text{gastos generales previstos}}{\text{Gastos distribución realizados} + \text{gastos generales realizados}}$$

La prima se liquidará mensualmente, regularizándola trimestralmente con los valores acumulados desde enero, pudiendo alcanzar el coeficiente resultante, como máximo, los siguientes valores:

- Enero-marzo: 1,2.
- Enero-junio: 1,3.
- Enero-septiembre: 1,5.
- Enero-diciembre: 2.

Para el resto de los meses, el valor máximo aplicado será de 1.

ANEXO III

Prima de asistentes técnicos

En asistencia técnica, la prima será individual, dividida en tres partes:

- Prima de rendimiento.
- Prima de actividad.
- Prima por exceso de avisos.

a) Prima de rendimiento:

Se distinguen dos posibilidades: Si se alcanza la exigencia en puntos (medias horas) o si no se llega a ésta.

Si alcanza los puntos exigidos (Pe) equivaldrá al 10 por 100 de la diferencia entre el cobro medio alcanzado (V m a) por punto y el exigido (V m e), multiplicado por los puntos exigidos (Pe) y por la valoración personal (Vp).

$$P_R = \frac{10}{100} (V m a - V m e) Pe \cdot Vp$$

Caso de no alcanzar los puntos exigidos, equivaldrá al 10 por 100 de la diferencia entre el cobro medio alcanzado por punto y el exigido, multiplicado por los puntos alcanzados (Pa) y por la valoración personal.

$$P_R = \frac{10}{100} (V m a - V m e) Pa \cdot Vp$$

El punto equivale a media hora de mano de obra, valorada en los boletines a los precios medios de la tarifa en vigor. El valor medio exigido de cobro por punto será de 2.240 pesetas, variando su importe en el mismo porcentaje y fecha en que se modifiquen las tarifas del SAT.

b) Prima de actividad:

Se considera recaudación del asistente técnico, además de lo ingresado en caja, el importe concedido por las operaciones de puesta en marcha, a razón de 3.446 pesetas por unidad, más el importe concedido por trabajos extraordinarios no valorados en boletines, que serán estimados en cada momento a la vista del trabajo.

La prima de actividad se calculará en función de la mano de obra valorada en boletines, medida en puntos, compuesta por la suma de mano de obra valorada en boletines, deducidas las correspondientes a puesta

en marcha, e incrementadas con los puntos concedidos por esta actividad, a razón de 1,5 puntos por cada una de las intervenciones, más puntos concedidos por visitas a distribuidor, a razón de un punto por visita y puntos concedidos por trabajos no tipificados.

Las puestas en marcha que se desarrollen en lugares donde exista concentración de aparatos, nunca podrán computarse con un coeficiente de actividad superior al 120 por 100 de la exigencia. Las visitas a distribuidores tampoco podrán exceder del 30 por 100 de la actividad mensual del asistente técnico que las realice.

Si alcanza el cobro exigido por punto, la prima de actividad será la diferencia de los puntos alcanzados menos los exigidos, multiplicados por 622 pesetas y por la valoración personal.

Si no alcanza el valor medio de cobro exigido por punto, la prima de actividad será la misma que si la hubiera alcanzado, pero multiplicado por el coeficiente de cobro:

$$\frac{V m a}{V m e}$$

Si en dos meses consecutivos no alcanza el valor medio de cobro exigido por punto, el valor obtenido se multiplicará por el coeficiente de cobro elevado al cuadrado.

c) Prima por exceso de avisos:

Por cada hora de jornada de trabajo establecida según el calendario laboral, se exige la realización de 1,25 avisos.

El exceso de avisos mensuales entre el realizado y el exigido, menos los avisos repetidos imputables al técnico, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente.

Exceso de avisos (realizados, exigidos, repetidos)	Prima por aviso - Pesetas
Hasta 20 avisos	200
De 21 a 40 avisos	400
De 41 a 60 avisos	600
De 61 a 80 avisos	800
Más de 80 avisos	1.000

El total resultante estará igualmente afectado por el coeficiente de valoración personal alcanzado.

Valoración personal (Vp):

La valoración personal, cuyo valor estará entre 0 y 1, se realizará mensualmente por el responsable de la zona, Jefe de equipo o Jefe de asistencia técnica, y por el Jefe nacional de asistencia técnica, de acuerdo con la valoración conseguida en los conceptos siguientes:

- Calidad de trabajo: De 0 a 0,30.
- Conocimientos técnicos: De 0 a 0,30.
- Cooperación: De 0 a 0,15.
- Cumplimentación boletines: De 0 a 0,15.
- Imagen: De 0 a 0,10.

Total: De 0 a 1,00.

Jefes de equipo:

Se calculará teniendo en cuenta la prima media obtenida por su equipo, a la que se sumará la propia alcanzada, dividida por 2 y multiplicada por 1,2.

La exigencia de su prima propia será el 60 por 100 de la correspondiente a un asistente técnico. El cálculo se efectuará teniendo en cuenta las mismas fórmulas y condicionantes que para los asistentes técnicos.

Nota común para la primas del SAT: Ante la implantación del sistema informático que se esta llevando a cabo en la actividad de asistencia técnica, en todo lo relacionado con la confección de nueva documentación, facturación automática, resúmenes de actividad, recogida de avisos, etc., se estudiará entre los representantes laborales, una representación de los asistentes técnicos y responsable del SAT, las modificaciones de los factores que incidan en el cálculo de la prima de asistencia técnica, con el fin

de adecuar el sistema de primas a los avances de gestión que llevan implícitos los nuevos sistemas informáticos.

En el supuesto de que en el plazo de dos meses, desde la iniciación de las conversaciones entre las partes mencionadas para tratar este tema, no se llegue a un acuerdo, la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio indicada en el artículo 6.º decidirá el criterio a seguir.

17352 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de desarrollo del artículo 34 del Convenio Colectivo del Grupo Axa.*

Visto el texto de desarrollo del artículo 34 del Convenio Colectivo del Grupo Axa, el cual pasará a formar parte de dicho Convenio (código de Convenio número 9012113), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del citado grupo de empresas, para su representación, y de otra, por los también designados de entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores pertenecientes al mencionado grupo, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del desarrollo 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, 21 de julio de 1999.—La Directora general, Sociedad Córdova Garrido.

DESARROLLO DEL ARTÍCULO 34 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

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

Artículo 34. Órganos de representación de los empleados.

Serán los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, secciones sindicales y Mesa de diálogo social.

a) Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo.—Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados de Personal, miembros de los Comités de centro de trabajo y Delegados sindicales celebrarán una reunión anual de dos días de duración, realizándose la convocatoria por la Mesa de diálogo social con una antelación mínima de veinte días.

b) Secciones sindicales.—Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación empresarial reconoce a las secciones sindicales como representantes de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en la empresa, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 77.4 y 78 del Convenio General Sectorial.

c) Mesa de diálogo social.—Estará compuesta por 15 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de centro de trabajo y Delegados sindicales, en base a la proporcionalidad que cada sindicato obtenga en las elecciones sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de diálogo social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la condición de Presidente y otro que ostentará la condición de Secretario, ambos de dicho órgano representativo.

Esta Mesa de diálogo social se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de siete días. Asimismo, podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50 por 100 de sus miembros, y la convocatoria se realice con una antelación mínima de siete días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

Artículo 35. Funciones.

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal.—En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente.

2. Secciones sindicales.—Cada sección sindical, como órgano representativo de los empleados en general y de los afiliados en particular, tiene como fundamentales funciones la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de los empleados ante la empresa. Para desarrollar las funciones anteriormente descrita, defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, se creará una Comisión bilateral que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento, relacionados con sus afiliados, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa todos aquellos temas que puedan ser motivo de controversia.

3. Mesa de diálogo social.—Como órgano de representación colectiva, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

1) Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en la empresa. Asimismo, será informado previamente de la política y estrategia comercial de la empresa.

2) Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

3) Emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1) Modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los modelos de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3.2) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.3) En caso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa.

3.4) Movilidad de personal, en los supuestos de cambio de centro de trabajo.

3.5) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

3.6) Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.7) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Será informada por la empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

5) Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, grupo y nivel y fecha de antigüedad en los mismos y centro de trabajo.

Préstamos y otras ayudas y gastos sociales regulados por este Convenio.

6) Recibirá anualmente el balance social de la empresa, con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de Seguridad Social y prestaciones complementarias. La Mesa de diálogo social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del balance social durante el ejercicio.