

## ACUERDAN

Las partes integrantes de la Mesa de Negociación del II Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles, queriendo dar solución a una reclamación sindical que carece de ella dentro del Derecho vigente, introducen al Convenio Colectivo de 29 de julio de 1992 la disposición transitoria siguiente:

Duodécima.—Con efectos desde el 1 de julio de 1999, los salarios del personal con contrato para obra determinada cuyo exclusivo cometido sea la recuperación informática del archivo a que se refiere la Instrucción de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 11 de diciembre de 1998 se imputarán a gastos de oficina, sin que tal imputación implique aumento de la masa salarial a medida que vayan extinguiéndose los respectivos contratos. Esta norma subsistirá hasta el 31 de diciembre de 1999 o antes cuando se firmare el II Convenio, y no dará derecho a reclamación laboral alguna por imputaciones de tales salarios con anterioridad a la fecha indicada al principio.

Y, en prueba de conformidad, firman los presentes, en Madrid a 28 de junio de 1999.

**21766** RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 1999, 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 19 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por 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 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 octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS LAGUN ARO  
SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1998 Y 1999)**

## CAPÍTULO 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 éstos, 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 de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los dos ejercicios) por periodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a tres meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prorrogas.

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.

## CAPÍTULO 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 éste 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 1998 un incremento salarial sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1997, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1998), equivalente al 3,15 por 100.

Del mencionado incremento salarial se consolidará como salario el equivalente al 2,6 por 100, mientras que el restante 0,55 por 100 será abonado pero no consolidado; es decir, al objeto del cálculo de los salarios para 1999, se considerarán los salarios establecidos para el 31 de diciembre de 1997 incrementados en un 2,6 por 100.

Se establece para el año 1999 un incremento salarial sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1998 (considerados como tales los existentes a 31 de diciembre de 1997 incrementados en un 2,6 por 100) y con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1999, equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año incrementado en 0,5 puntos porcentuales (1,8 + 0,5 = 2,3 por 100) con cláusula de revisión al alza.

Artículo 9. *Estructura salarial.*

La equivalencia salarial de los niveles profesionales recogidos en el Convenio Colectivo de los años 1996 y 1997 queda establecida en función de los incrementos mencionados en el artículo anterior para los años 1998 y 1999 de acuerdo a los siguientes valores (en miles de pesetas):

1998

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	B	C
Nivel 1 (Ejecutivos) .....		3.892	5.809	a	6.613
Nivel 2 (Tecn./Jef. A) .....	A	3.570	5.328	5.542	5.809
	B	3.285	4.903	5.113	5.328
Nivel 3 (Tecn./Jef. B) .....	A	3.132	4.674	4.903	5.113
	B	2.977	4.443	4.674	4.903

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	B	C
Nivel 4 (Tecn./Jef. C) .....	A	2.667	3.981	4.212	4.443
	B	2.516	3.755	3.981	4.212
Nivel 5 (Tecn. Operativo) ....	A	2.351	3.509	3.755	3.981
	B	2.187	3.264	3.509	3.755
Nivel 6 (Admvo. A) .....	A	2.187	3.264	3.387	3.509
	B	2.051	3.061	3.176	3.264
Nivel 7 (Admvo. B) .....	A	1.977	2.951	3.061	3.176
	B	1.822	2.720	2.836	2.951
Nivel 8 (Aux. Admvo.) .....	A	1.744	2.604	2.720	2.836
	B	1.590	2.372	2.489	2.604
Nivel 9 (Comerc. Junior) .....		Desde 1.547			

1999

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	B	C
Nivel 1 (Ejecutivos) .....		3.960	5.911	a	6.729
Nivel 2 (Tecn./Jef. A) .....	A	3.632	5.421	5.639	5.911
	B	3.343	4.989	5.203	5.421
Nivel 3 (Tecn./Jef. C) .....	A	3.187	4.756	4.989	5.203
	B	3.029	4.521	4.756	4.989
Nivel 4 (Tecn./Jef. C) .....	A	2.714	4.050	4.286	4.521
	B	2.560	3.821	4.050	4.286
Nivel 5 (Tecn. Operativo) ....	A	2.393	3.571	3.821	4.050
	B	2.225	3.321	3.571	3.821
Nivel 6 (Admvo. A) .....	A	2.225	3.321	3.446	3.571
	B	2.087	3.115	3.232	3.321
Nivel 7 (Admvo. B) .....	A	2.012	3.003	3.115	3.232
	B	1.854	2.767	2.886	3.003
Nivel 8 (Aux. Admvo.) .....	A	1.775	2.649	2.767	2.886
	B	1.617	2.414	2.532	2.649
Nivel 9 (Comerc. Junior) .....		Desde 1.574			

#### 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 cada una de 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. 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 (artículo 13 del Convenio Colectivo de 1995).

2. Los períodos 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 sí 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 ésta 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 equivalga, una vez transcurrido dicho período, 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 ocupan será aquel en el que se regularice la situación, y no aquel en el que se produjo el incremento individualizado.

#### Artículo 14. 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 hora ordinaria.

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

Hora extraordinaria en día no laborable = 175 por 100 hora 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.

### CAPÍTULO III

#### Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

#### Artículo 15. Jornada, descansos y horario de trabajo.

Se establece para los años 1998 y 1999 una jornada anual de trabajo de mil setecientos 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 jornadas 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 período de jornada intensiva mencionado.

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.

No obstante, se establece para todas las sucursales de nueva apertura, y siempre que no afecte a personal con contrato indefinido a la fecha de la firma del presente Convenio, un horario de trabajo en jornada partida (respetando el cómputo global) que se extenderá hasta las diecinueve treinta horas.

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 horas 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.

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.

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 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se expresarán en horas y será 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 respecto al grueso de su disfrute en temporada estival, y antes del 15 de febrero por lo que respecta al disfrute en Semana Santa, 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 períodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete días naturales.

#### Artículo 17. *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 del cónyuge y parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, 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. Hasta tres días naturales por ingreso hospitalario del cónyuge y parientes de primer grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca en distinta provincia de la del domicilio y la distancia obligue a pernoctar.
7. Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a 50 kilómetros.
8. El tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de titulaciones de carácter oficial.
9. El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir, con un límite de cuatro convocatorias.
10. Dieciséis horas al año para acudir a consultas médicas, ampliables a veinticuatro horas en el caso de que se agoten y previo dictamen de la Comisión Paritaria establecida en la disposición adicional primera.

11. El tiempo necesario para acudir a los cursillos de preparación al parto.

12. 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 de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula. Las mencionadas horas de reducción de la jornada podrán ser acumuladas para su disfrute como prolongación de la baja maternal a voluntad de la trabajadora, y siempre que se comuniquen a la División de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes a la fecha de reincorporación prevista.

Para todos estos permisos se deberán 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 18. *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 19. *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 seis meses y máximo de cinco años, 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 esté 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 período 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.

### CAPÍTULO IV

#### Beneficios sociales

#### Artículo 20. *Incapacidad laboral transitoria.*

La empresa se compromete a complementar hasta el 100 por 100 del salario fijo 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 períodos de actividad laboral superior a cuatro meses, se iniciará 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 períodos inferiores a tres días.

En el caso de que la incapacidad laboral transitoria coincida con el período de disfrute vacacional, y siempre que la mencionada incapacidad impida el efectivo disfrute del descanso (lo que será establecido en cada caso por acuerdo de la Comisión Paritaria), dejará de computarse como vacaciones el período que se extienda a partir del decimosexto día de incapacidad, pudiendo disfrutarse de los días restantes una vez se produzca la reincorporación, con la única limitación de que en ningún caso podrán dichos días disfrutarse después del 30 de abril del año siguiente al de su generación.

Artículo 21. *Seguro de vida y accidentes.*

Se garantizan para el año 1999 los siguientes capitales para todos los trabajadores en activo:

	Pesetas
Fallecimiento por cualquier causa .....	5.247.990
Invalidez permanente y absoluta .....	5.247.990
Muerte por accidente .....	10.495.980
Muerte por accidente laboral o de tráfico .....	15.743.970
Invalidez permanente por accidente .....	15.743.970

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados anualmente de forma automática según el IPC constatado el año anterior.

Artículo 22. *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 período de duración del contrato.

Artículo 23. *Política de empleo y nuevas contrataciones.*

La empresa deberá informar a sus empleados, a través de los medios habituales empleados para las comunicaciones de carácter interno, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud a 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 24. *Salud laboral.*

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente.

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 el personal incluido en grupos de riesgo.

Artículo 25. *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 a los trabajadores que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos de aprendizaje o perfeccionamiento el coste de los estudios (con un límite de 75.000 pesetas/año académico); 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 res-

pecto a 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 26. *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 los artículos 17, 20 y 22, 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.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**21767** RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Renault», modelos Ares 815 RZ y Ares 825 RZ.

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola, de los tractores que se citan, con homologación CEE número de recepción e2-97/54-0007, según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986 y en las Órdenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores siguientes:

Marca: «Renault». Modelo: Ares 815 RZ. Potencia: 150 CV.

Marca: «Renault». Modelo: Ares 825 RZ. Potencia: 170 CV.

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores es la declarada por el fabricante.

Tercero.—Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección:

Marca: «Renault». Modelo: K 04 Z. Tipo: Cabina con dos puertas. Con contraseña de homologación número e2 S 0027.

Cuarto.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.3 del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979 sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabina de protección para caso de vuelco.

Madrid, 13 de octubre de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.