

MINISTERIO DE TRABAJO

5258 *ORDEN de 26 de enero de 1977 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Compañía del Ferrocarril de Langreo en Asturias, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 22 de marzo de 1976, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Compañía del Ferrocarril de Langreo en Asturias, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que, dando lugar a la alegación del Abogado del Estado, debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del presente recurso contencioso-administrativo deducido a nombre y representación de la "Compañía del Ferrocarril de Langreo en Asturias, S. A.", contra Resolución del la Dirección General de Previsión de seis de octubre de mil novecientos sesenta y nueve, que al rechazar alzada instada, confirma el Laudo Arbitral de trece de mayo anterior, dictado por la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, sobre reclamación del Ayudante Técnico Sanitario don Juan Enrique Havia González, al servicio de la misma, por diferencias salariales; sin perjuicio de éste, se reconoce el derecho de la demandante en el caso de que así lo estimase oportuno y conveniente a sus intereses de que si se personase ante la jurisdicción laboral competente dentro del plazo de un mes, a partir de la firmeza de esta sentencia, se entenderá haberlo efectuado en la fecha en que se inició el plazo para ejercitar el recurso contencioso-administrativo, con la finalidad de que no sea extemporáneo el uso de la acción que ponga en marcha; declaración que se hace al haberse sufrido error en la notificación que puso fin a la vía administrativa de señalar este cauce jurisdiccional contencioso-administrativo en vez del obligado ante la jurisdicción laboral; sin que sea de hacer declaración especial en cuanto a costas en el actual procedimiento.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos: José María Cordero, Adolfo Suárez, Enrique Medina, Félix F. Tejedor y Jerónimo Arozamena (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de enero de 1977.—P. D., el Subsecretario, Antonio Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

5259 *ORDEN de 27 de enero de 1977 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Angel Royo Marco.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 7 de mayo de 1976, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Angel Royo Marco.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que, rechazando la causa de inadmisibilidad opuesta por el señor Abogado del Estado y desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Angel Royo Marco contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de diez de septiembre de mil novecientos sesenta y nueve, que confirmó la dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de Zaragoza en treinta de junio anterior, sobre clasificación profesional del recurrente, confirmamos las expresadas resoluciones administrativas por estar ajustadas a derecho; sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos: Jerónimo Arozamena Sierra, José Luis Ruiz Sánchez y Pablo García Manzano (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de enero de 1977.—P. D., el Subsecretario, Antonio Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

5260 *CORRECCION de erratas de la Orden de 14 de enero de 1977 por la que se actualiza la composición del Consejo del Instituto Español de Emigración.*

Padecidos errores en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 26, de

fecha 31 de enero de 1977, página 2356, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el primer párrafo, donde dice: «La Ley de Emigración vigente, de 21 de junio de 1971», debe decir: «La Ley de Emigración vigente, de 21 de julio de 1971».

En el artículo 2.º, línea primera, donde dice: «La condición de Consejeros natos del Consejo», debe decir: «La condición de Consejeros electivos del Consejo».

5261 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Aseguradora», y su personal, y

Resultando que la presidencia del Sindicato Nacional del Seguro con su escrito de 4 de febrero de 1977, ha remitido el texto del mencionado Convenio, que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 27 de enero, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del mencionado Sindicato Nacional;

Resultando que el citado Convenio viene a sustituir al homologado por Resolución de 26 de diciembre de 1974, vigente hasta el 31 de diciembre de 1976;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 36/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citadas; que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que su contenido se halla en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procedente su homologación;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Aseguradora», suscrito el día 27 de enero de 1977.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo decimocuarto, dos, de la Ley 36/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS», PACTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DEL MISMO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 19 de diciembre de 1973, Orden de 21 de enero de 1974 y las normas sindicales para su aplicación, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».

Los centros de trabajo de nueva creación serán afectados, asimismo, por este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal que en 1 de enero de 1977 integre la plantilla del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», así como el de nuevo ingreso, quedando excluido de su ámbito el personal de alta dirección o alta gestión de la Empresa, al que se refiere el

apartado k) del artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de dos años, comprendidos entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre de 1978, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, las partes convienen que para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia de los mismos, la iniciación de las deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o, en su defecto, la correspondiente Decisión Arbitral Obligatoria. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas, hasta donde alcance, con las establecidas en el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1977, contenida en el presente Convenio, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo aludido en el párrafo anterior, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

Las mejoras que se establezcan en el Convenio Colectivo antes citado, en materia de antigüedad, vacaciones, jornada laboral, horario, jubilación, Seguridad Social y previsión, si aisladamente consideradas fueran superiores a las pactadas en el presente Convenio, automáticamente quedarán incorporadas al mismo.

Art. 6.º *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*—Se respetará el total de las retribuciones voluntarias individuales percibidas con anterioridad a la fecha del presente 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 puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.º I. La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas a razón de siete horas diarias sin interrupción, de las ocho a las quince horas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los sábados se considerarán festivos, alternativamente, para el 50 por 100 del personal de cada Departamento, estableciéndose al efecto los oportunos turnos, de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada Departamento, los cuales serán inamovibles. Si algún sábado fuera festivo, se trasladará el turno al sábado siguiente, desplazándose automáticamente los turnos sucesivos. Con lo establecido en el presente artículo queda compensada cualquier disminución en la jornada efectiva de trabajo (precedente de disminución horaria o de «puentes»), preexistente o que se estableciese en el futuro. El Sábado Santo, en tanto el viernes precedente sea festivo, será —por excepción— igualmente festivo para todo el personal.

En concordancia con lo anterior, se declara expresamente laborable el día en que se conmemore la festividad de la Patrona del Seguro.

El tiempo destinado al desayuno se establece en veinte minutos diarios, incluido un margen de tolerancia para dicho desayuno de cinco minutos. Se establecerán tres turnos distintos entre los cuales se distribuirán por terceras partes los empleados de cada Departamento.

II. El personal y sus representantes se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para que el número de horas efectivas de trabajo al año no sea inferior a las de 1976. Asimismo se comprometen a reducir al máximo posible la utilización de los tiempos de tolerancia en el inicio de la jornada de trabajo.

III. A efectos de la comparación en materia de vacaciones, jornada laboral y horario, con respecto al Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización u otra disposición legal, se entenderá como más favorable aquel que establezca, para aquellos tres conceptos considerados conjuntamente, un número menor de horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

IV. La Dirección de la Compañía, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas, podrá establecer nuevos turnos de siete horas, a los que quedaría adscrito el personal idóneo para ello que voluntariamente acceda al cambio, así como el de nuevo ingreso.

También podrán establecerse turnos especiales para la debida atención al público en la tramitación de siniestros, así como en todos aquellos Departamentos o Servicios en los que la Dirección pudiera estimarlos necesarios.

En el supuesto de que no pudieran completarse los citados turnos con personal voluntario, la Dirección planteará el problema al Jurado de Empresa para su estudio y posible solución.

CAPITULO III

Régimen económico, retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

a) El sueldo base para 1977 es el que figura en la tabla de salarios anexa al presente artículo.

Con efectos de 1 de enero de 1978, el sueldo base del personal afectado por este Convenio será el que figura en la tabla de salarios anteriormente citada, incrementada con el índice del coste de la vida, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a diciembre de 1977 con relación al mismo índice de diciembre de 1976. Dicho porcentaje será aumentado en dos puntos. Si la tabla salarial establecida para el año 1978, por aplicación de aquel incremento, fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Empresas de Seguros y de Capitalización, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la que resulte ser superior.

b) Plus de Convenio, que se mantiene en 2.000 pesetas, por diecisiete pagas.

c) Compensaciones en función a la antigüedad.

d) Asignaciones y pluses por especialización.

e) Premios y recompensas.

f) Mejoras Jefes y quinquenios.

g) Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.

h) Pagas extraordinarias.

i) Participación en primas.

j) Quebranto de moneda.

k) Complemento especial de Convenio.

Tabla de salarios

Categoría	Sueldo mensual 1977	Plus Convenio	Total mensual
Grupo I. Jefes			
Jefes Superiores	35.325	2.000	37.325
Jefes de Sección	26.240	2.000	28.240
Subjefes de Sección	25.652	2.000	27.652
Jefes de Servicio	25.063	2.000	27.063
Jefes de Negociado	23.885	2.000	25.885
Subjefes de Negociado	23.193	2.000	25.193
Grupo II. Personal Titulado			
Titulado, antigüedad superior a un año	28.800	2.000	30.800
Titulado, antigüedad inferior a un año	26.240	2.000	28.240
Grupo IV. Personal Administrativo y de Inf.			
Oficiales 1.ª	22.500	2.000	24.500
Oficiales 2.ª	18.700	2.000	20.700
Auxiliares de más de 23 años	15.400	2.000	17.400
Auxiliares menores de 23 años	15.000	2.000	17.000
Grupo V			
Ayudante Técnico Sanitario	22.500	2.000	24.500
Grupo VI. Subalternos			
Conserjes	18.900	2.000	20.900
Cobradores	17.100	2.000	19.100
Ordenanzas de más de 23 años	15.400	2.000	17.400
Ordenanzas de 18 a 22 años	15.000	2.000	17.000
Botones de 14 a 17 años	9.000	2.000	11.000
Grupo VII. Profesiones y Oficios varios			
Oficiales de Oficio y conductores ...	17.800	2.000	19.800
Limpiadoras	15.000	2.000	17.000
Ayudantes de Oficio	15.400	2.000	17.400
Ayudantes de Oficio menores de 23 años	15.000	2.000	17.000
Porteros de más de 23 años	15.400	2.000	17.400
Porteros de menos de 23 años	15.000	2.000	17.000

Art. 9.º *Compensación en función a la antigüedad.*—Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, desde 1 de enero de 1972, se calculará en base al 4 por 100 del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado, en su caso, por las remuneraciones

ciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el 4 por 100 a que se refiere este artículo.

El aumento por antigüedad y permanencia se percibirá anticipadamente con efectos de 1 de enero de cada año, iniciándose en el primer mes de enero siguiente al ingreso en la Empresa.

Art. 10. Asignaciones y pluses por especialización.—Se mantienen las siguientes asignaciones y pluses por especialización:

a) Plus funcional de inspección.—Disfrutará del mismo el personal de inspección que habitualmente realiza el trabajo fuera del lugar de residencia, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen los viajes.

La cuantía del plus funcional de inspección se fija en 24.000 pesetas anuales para los Jefes y 18.000 pesetas anuales para los Oficiales, pagaderas mensualmente a razón de 2.000 pesetas y 1.500 pesetas, respectivamente.

Este plus será absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que supone el plus, la Empresa deberá completar hasta el límite el plus funcional de inspección.

b) Plus de especialización.—El personal que esté en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, a excepción de Jefes Superiores, Titulados y Personal de Profesores y Oficios varios, percibirá el plus que también se indica:

1. Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialidad): El plus de especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo.

2. Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales del Seguro, siempre que el empleado trabaje en el Ramo de su especialización o haya cursado la especialidad señalada por la Empresa, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, determinado por la Empresa en cada momento según sus necesidades. El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo.

c) El personal que esté en posesión de un título de Licenciado universitario o de idéntico rango percibirá el 20 por 100 del sueldo.

d) Los empleados en posesión del título de Bachiller Superior o asimilados percibirán el 10 por 100 del sueldo.

Se entenderá por «asimilados» aquellos empleados mayores de veinticinco años que hubiesen sido declarados aptos en el examen de acceso para el ingreso en la Universidad y aquellos otros estudios que por medio de certificación del Ministerio de Educación y Ciencia sean declarados asimilados a los estudios de Bachillerato Superior.

e) El personal que sea traductor o intérprete de Inglés, Francés o Alemán percibirá el 10 por 100 del sueldo.

Para tener derecho a esta asignación será necesario someterse a las pertinentes pruebas de aptitud o estar en posesión de un título que acredite estos conocimientos, siendo además necesario que dichos idiomas se apliquen a su puesto de trabajo.

f) El personal del Departamento de Proceso de Datos calificado como Oficial de segunda que lleve tres meses como perforista o verificador del mismo, percibirá un plus del 10 por 100 del sueldo base, en tanto continúe en dicho cometido y categoría.

Este plus será acumulable a cualquiera de los señalados en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo, pero no al que pueda conceder la legislación laboral vigente por dichas especializaciones. Tampoco será aplicable el plus en el caso de que por la legislación de trabajo se dispusiera cambio de categoría para las especialidades indicadas.

De las asignaciones por especialización señaladas en los apartados c) y d) no podrá disfrutar el personal titulado.

Las asignaciones o pluses de especialización que se indican en los apartados b), c), d) y e) no podrán ser acumulados entre sí, ni a los que pueda conceder la legislación laboral vigente, en cada caso.

Los porcentajes del 10 y 20 por 100 mencionados anteriormente se entenderán aplicados sobre el sueldo (tablas de sueldo base que se disfruten en cada momento, sin cómputo de antigüedad).

Art. 11. Premios y recompensas.—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente Convenio de los premios que a continuación se detallan:

	Pesetas
Al cumplir los 25 años de servicios en la Empresa	20.000
Al cumplir los 40 años de servicios en la Empresa	30.000
Al cumplir los 50 años de servicios en la Empresa	25.000

Art. 12. Mejoras Jefes y quinquenios.—a) Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las pagas mensuales y extraordinarias, en las categorías y cuantías que se indican:

	Pesetas
Jefes de Negociado	500
Jefes de Servicio	1.000
Subjefes de Sección	1.250
Jefes de Sección y Titulados	1.500
Jefes Superiores	2.000

b) Asimismo, para todo el personal en plantilla a 1 de enero de 1977, se mantienen las gratificaciones voluntarias por antigüedad ya establecidas, consistentes en que el personal que haya alcanzado una antigüedad de cinco, diez, quince, veinte y veinticinco años en adelante, disfrutará un aumento del 2,50 por 100, 4 por 100, 5,50 por 100, 7 por 100 y 8,50 por 100, respectivamente, sobre el sueldo inicial de su categoría profesional, condicionado tal aumento, en todo caso, a que aquél haya alcanzado los veintitrés años de edad y ultimado su servicio militar, tanto si éste se hubiese llevado a efecto por incorporación normal a filas, como con carácter voluntario, y en el caso de que aquél hubiese tenido lugar por incorporación del personal a Milicias Universitarias, que las hubiese cumplido totalmente. De la percepción de esta mejora voluntaria quedará excluido el personal de nuevo ingreso en la Empresa.

Art. 13. Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.—Este plus, establecido en el anterior Convenio, se fija en 30 pesetas por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores), que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

Se exceptúan las inasistencias o interrupciones autorizadas ocasionadas por:

Vacaciones.

Licencias reglamentarias por matrimonio, nacimiento de hijos del empleado y enfermedad grave justificada del cónyuge, ascendientes o descendientes del empleado.

Misiones encargadas por la Empresa.

Cumplimiento de deberes públicos.

Licencias reglamentarias por fallecimiento de ascendientes, descendientes, cónyuge, hermanos o padres y hermanos políticos.

Por salidas del personal durante las horas de oficina, con motivo del fallecimiento de empleados en activo o jubilados, o fallecimiento de familiares de éstos en primer grado.

Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de cinco días en cada una de las convocatorias de junio o septiembre.

Dicho plus se abonará al final del mes siguiente a aquel a que corresponda.

Art. 14. Pagas extraordinarias.—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente Convenio cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra con ocasión del 18 de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

El abono de las mensualidades anteriormente mencionadas se realizará de acuerdo con la remuneración real de cada trabajador.

El personal presente en 1 de enero percibirá la totalidad de dichas cinco mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Art. 15. Participación en primas.—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente Convenio y en concepto de participación en primas, el 1 por 100 de las primas de seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin pluses, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Dichas mensualidades se abonarán en los meses de enero, febrero y mayo.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional del mínimo que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación de preaviso prevista en la Ordenanza de Trabajo. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

Art. 16. Quebranto de moneda.—En concepto de quebranto de moneda los Cobradores con categoría profesional reconocida como tal percibirán la cantidad de 4.500 pesetas anuales.

Art. 17. **Complemento especial de Convenio.**—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad, y por el tiempo de vigencia del presente Convenio, que consistirá en la cantidad de 750 pesetas por 17 pagas para 1977, incrementándose en 400 pesetas por 17 pagas en 1978.

Quedará excluido de la percepción del mismo el personal de Inspección.

Este complemento figurará de forma separada en los recibos de salarios, no será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio y tendrá la consideración de compensable y absorbible.

CAPITULO IV

Promoción

Art. 18. **Ascensos y mejoras para las categorías de Oficiales.**

I. Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de primera o de segunda se realizarán mediante concurso-oposición, al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Los Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial segunda. Estos exámenes podrán ser específicos para aquellas plazas que requieran conocimientos de carácter especial, como por ejemplo los distintos puestos del Departamento de Proceso de Datos, taquimecanógrafas, etc.

Permanece vigente el derecho al ascenso automático, a título personal, a la categoría de Oficial de segunda de aquellos empleados que, superado el período de prueba, tengan la condición de Diplomados de Grado Superior (tres cursos), en cualquier especialidad, por la Escuela Profesional del Seguro.

II. La Empresa, en su deseo de establecer cauces de promoción para el personal con una cierta permanencia en su actual categoría, establecerá, de forma anual, en el supuesto de no existir plazas vacantes, la convocatoria de determinadas pruebas de aptitud que permitan mejorar económicamente a aquellos empleados suficientemente capacitados que no hubiesen podido acceder por el momento a la categoría superior.

A la convocatoria anual de dichas pruebas de aptitud podrán presentarse todos aquellos Auxiliares mayores de veintitrés años que tengan dos o más años de antigüedad en su categoría. Asimismo podrán convocarse otras pruebas anuales de aptitud para los Oficiales de segunda con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría laboral.

Los empleados de cada uno de los grupos citados que obtengan la mejor puntuación, independientemente del centro de trabajo al que pertenezcan, conseguirán una mejora voluntaria consistente en el 80 por 100 de la diferencia económica de su sueldo base respecto al de la inmediata categoría superior. Los restantes candidatos, cualquiera que fuere el resultado de las pruebas, no consolidarán derecho alguno.

Las mencionadas diferencias económicas serán absorbidas y compensadas si, por posterior concurso-oposición en virtud de la existencia de nuevas plazas vacantes o por cualquiera otra causa, los empleados beneficiados por esta mejora ascendieran a categoría superior.

III. Tanto los concursos-oposición, en caso de existencia de plazas, como las pruebas de aptitud para la concesión de mejoras económicas, se realizarán mediante examen teórico-práctico relativo, en el primer caso, a la plaza a cubrir y, en el segundo, a las funciones y conocimientos propios del Departamento o Ramo al que pertenezca cada candidato. El Tribunal examinador estará compuesto paritariamente por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. En ambos casos, todos los ejercicios se puntuarán de cero a diez puntos, exigiéndose como nota mínima la de cinco puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo, y se realizarán a inicios de septiembre.

Los empleados que deseen presentarse a los concursos-oposición, en el caso de que existiesen vacantes en la categoría inmediata superior, deberán dirigir durante el mes de marzo sus solicitudes por escrito en dicho sentido a la Jefatura de Personal o al Jefe del centro de trabajo, convocándose los concursos-oposición en la forma prevista en el párrafo anterior.

Una vez cubiertas, en su caso, las plazas vacantes, dentro del mes de octubre se convocarán las pruebas de aptitud establecidas en el apartado II, en número tal que, junto a las cubiertas por concurso-oposición, alcancen las diez anuales para cada una de las categorías mencionadas. Dichas pruebas se realizarán, en su caso, en el mes de diciembre.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 19. En materia de formación profesional se estará a lo ordenado en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización vigente.

Art. 20. **Régimen de becas.**—I. La Empresa concederá en cada curso académico hasta un máximo de 30 becas para estudios universitarios, en las carreras de Licenciado en De-

recho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Actuario y otras licenciaturas que, a juicio de la Dirección, pudieran ser aplicadas en el puesto de trabajo, consistentes en el abono, por una sola vez, del importe de la matrícula de cada asignatura y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de Academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

El pago para atender matrículas y honorarios de Academia se efectuará, como máximo, durante dos años más de los cursos que tenga la carrera universitaria elegida.

Se establecen hasta un máximo de otras cinco becas anuales destinadas a colaborar en el seguimiento de carreras de perfeccionamiento profesional en centros de estudios empresariales de reconocida solvencia (ESADE, ICADE, IESE, etc.), las cuales consistirán en una ayuda que podrá alcanzar, como máximo, el 50 por 100 del importe de la matrícula. Para la concesión de dichas becas se exigirá a los solicitantes una formación básica mínima consistente en estar en posesión del Preuniversitario o COU.

II. En interés del empleado y de la Compañía, y con el fin de completar la formación del personal de la Empresa, la Dirección facilitará anualmente hasta un máximo de tres empleados de la misma, los medios necesarios para perfeccionar sus conocimientos profesionales en el extranjero.

En el supuesto de que no exista en la Empresa suficiente personal que reúna las condiciones idóneas para disfrutar de cualquiera de estas becas o ayudas, las mismas podrán quedar desiertas.

III. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 36, relativo a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, a la cual deberán remitirse por escrito las oportunas solicitudes. En cualquier caso, la concesión de todas estas ayudas no podrá ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

Art. 21. La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

Asimismo, la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía, oída la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

CAPITULO VI

Traslados

Art. 22. I. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con la modificación que a continuación se establece:

Dentro de la misma población, la Empresa podrá trasladar al personal de uno a otro centro de trabajo perteneciente a la misma, respetándose, al menos, cuantos derechos tuviese reconocidos el trasladado.

II. Al ir aumentando los trabajos a realizar por el ordenador, es de prever que se puedan producir excedentes de personal, por lo cual se conviene con la Empresa que este personal pueda ser trasladado a otros puestos de trabajo en las siguientes condiciones:

a) Respetándose en todo caso su categoría y las normas sobre ascensos.

b) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.

c) Respeto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para el mismo la conformidad del Jurado de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

III. El personal que desee ser trasladado a distinto centro de trabajo de la Compañía lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la misma, al objeto de que se tenga en cuenta su deseo, en el caso de que sea posible acceder a su petición.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 23. La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho período del segundo año no trabajará por cuenta ajena. Dicha ampliación deberá solicitarla con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

CAPITULO VIII

Política empresarial

Art. 24. I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación

vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración de los Jurados de Empresa.

II. Los Jurados de Empresa de los centros de Barcelona y Madrid tendrán una reunión, por lo menos, dos veces dentro de cada año natural para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros de los Jurados.

III. Los Vocales de los Jurados de Empresa se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para llegar a la realización más racional de los trabajos a efectuar en horas extraordinarias.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 25. *Muerte y supervivencia, vejez e invalidez.*—A efectos de la cotización a la Seguridad Social en las contingencias de vejez, así como en las de invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y demás disposiciones legales vigentes de la Seguridad Social.

Art. 26. *Prestación complementaria por jubilación.*—I. Se mantiene con carácter general que, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá éste solicitar la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos, a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba de la Mutualidad Laboral y el 75 por 100 del salario anual asignado en el mes en que se produzca la jubilación, sin incluir, por tanto, la protección familiar y el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

II. Por mutuo acuerdo y a propuesta de cualquiera de las dos partes, los empleados podrán jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años cumplidos, con una compensación económica a cargo de la Empresa, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba de la Mutualidad Laboral y el 75 por 100 del total salario anual que tenga asignado el empleado en el mes en que se produzca su jubilación, sin incluir, por tanto, el plus familiar y el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

La citada diferencia hasta el 75 por 100 del total salario anual será revisada en función de los incrementos que correspondieran al empleado de haber seguido en activo y de las pensiones que en cada momento perciba de la Mutualidad Laboral. Dicha actualización se realizará hasta el momento en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, en cuyo instante se procederá a establecer la compensación económica definitiva a cargo de la Compañía, consistente siempre en la diferencia entre la pensión que perciba en dicho instante de la repetida Mutualidad y el 75 por 100 del total anual, con las excepciones vistas, que le correspondería cobrar a los sesenta y cinco años de edad.

III. Las partes convienen que las plazas vacantes como consecuencia de las jubilaciones podrán ser amortizadas por la Empresa, con el límite siguiente:

El conjunto de Jefes, Titulados y Oficiales primeros no será inferior al 30 por 100 del total conjunto de Jefes, Titulados, Oficiales primeros, Oficiales segundos y Auxiliares. Si por Ordenanza se estableciese un porcentaje mínimo más beneficioso, se aplicaría este último.

IV. Para el cálculo de todas las retribuciones anuales mencionadas se computarán las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias y las de participación en primas. Estas pagas de participación en primas se calcularán sobre el sueldo base y la antigüedad que disfrute el empleado en el mes en que se produzca su jubilación normal o anticipada.

La pensión anual complementaria por jubilación anticipada o normal a cargo de la Compañía será satisfecha distribuyéndola en doce plazos mensuales de igual cuantía.

V. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicios en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicios, con el tope máximo de diez mensualidades. Este máximo, excepcionalmente, se alcanzará con treinta años o más de servicios en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada, dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos mensualidades en menos por año anticipado con respecto a las que le hubieran correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años, de forma que si la jubila-

ción se produjera a los sesenta años, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 27. *Nupcialidad y natalidad.*—I. Todo empleado que en el momento de contraer matrimonio esté ligado por un contrato de trabajo con la Empresa percibirá de ésta un premio de nupcialidad de 15.000 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquélla después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente Convenio percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 4.000 pesetas.

Art. 28. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados.*—A partir del curso académico que se inicie en otoño de 1977, la Empresa abonará por cada hijo de empleado en activo o jubilado o huérfano de ex empleado en alguna de las dos indicadas situaciones, la ayuda escolar que a continuación se señala:

De tres a diez años, 4.000 pesetas anuales.

De más de diez a diecisiete años, 6.000 pesetas anuales.

De más de diecisiete a menos de veintiséis años, 8.000 pesetas anuales.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa, sólo percibirá la ayuda escolar uno de ellos.

La ayuda escolar hasta los diecisiete años será de doble cuantía para los huérfanos de ex empleados o jubilados. También será de doble cuantía, hasta los veinticinco años, inclusive, la ayuda a los hijos subnormales o minusválidos que requieran una pedagogía especial.

A partir de los catorce años deberá acreditarse de manera fehaciente la asistencia de los alumnos a algún Centro de enseñanza. A partir de los diecisiete años, subsistirá la ayuda establecida anteriormente, siempre que se trate de estudios de carácter oficial reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y se acredite documentalmen- te que la nota promedia alcanzada por los estudiantes en el curso anterior fuera la de aprobado.

La ayuda escolar se hará efectiva en el mes de octubre de cada año, y las edades anteriormente mencionadas deberán cumplirse entre el 1 de julio anterior a dicho mes y el 30 de junio del año siguiente.

Las becas previstas en el apartado I del artículo 20 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

Para el supuesto de que por causas ajenas a la voluntad del beneficiario de la presente ayuda no haya podido examinarse de algunas o de la totalidad de las asignaturas del curso correspondiente, dicha ayuda no podrá ser otorgada por un número de veces superior al de los cursos que tenga la carrera y siempre y cuando el beneficiario aporte la documentación acreditativa de que se ha matriculado en cada curso.

En la adjudicación de la ayuda escolar, que corresponderá a la Dirección de la Empresa, intervendrá la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

Art. 29. La Compañía efectuará una aportación para las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal, por un importe de 300.000 pesetas anuales.

El centro de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 70 por 100 de la citada cantidad, y el 30 por 100 restante quedará a disposición del centro de trabajo de Madrid.

Estas sumas serán administradas por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36.

Art. 30. *Préstamos.*—I. Préstamos para viviendas.—La Empresa aumentará el fondo existente a 1 de enero de 1977 hasta un máximo de 18.000.000 de pesetas para la concesión de préstamos a su personal para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 300.000 pesetas, que devengarán un interés del 3 por 100 anual, con un plazo máximo de amortización de diez años.

De la citada cantidad, los centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán de hasta un máximo de 12.200.000 pesetas, y el centro de trabajo de Madrid, de hasta un máximo de 5.800.000 pesetas.

Como garantía de devolución de la parte de préstamo que quede por saldar en el momento del fallecimiento o invalidez de un empleado, se afectará el seguro de grupo que obligatoriamente se ha implantado para caso de muerte o invalidez del mismo.

En el caso de que el empleado al que se le hubiese concedido uno de estos préstamos dejara de prestar servicios en la Empresa, la Compañía podrá exigir la renovación del contrato de préstamo reduciendo el plazo de amortización de la parte del préstamo no cancelada, a la mitad del tiempo que restase, en el momento del cese, para la total amortización, más un interés del 6 por 100 anual. La citada formalización se llevará a cabo obligatoriamente dentro del plazo del mes en el que debe comunicarse, como mínimo, de forma anticipada, la baja en la Compañía, si la misma es voluntaria, o en igual plazo de un mes en cualquier otro supuesto a partir de la extinción del contrato laboral, quedando facultada la Empresa, en garantía del cumplimiento de dicha formalización, a retener cuantías cantidades pueda acreditar el empleado en el momento de su cese.

En la concesión de estos préstamos intervendrá la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36, la cual establecerá las normas por las que habrá de regirse, siendo necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia las cabezas de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio, y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

El peticionario de uno de estos préstamos deberá acreditar de forma fehaciente haber solicitado un préstamo de la Mutualidad Laboral, y en el caso de que le fuera concedido, estará obligado a reintegrar el importe de este último en su totalidad.

II. Otros préstamos.—La Empresa destinará hasta 1.000.000 de pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 30.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.000 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación en primas.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor o para cubrir otras necesidades que, oído siempre el informe razonado de la Comisión Mixta del artículo 36, hagan considerar aconsejable su concesión.

El centro de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 70 por 100 de la citada cantidad de 1.000.000 de pesetas, y el 30 por 100 restante quedará a disposición del centro de trabajo de Madrid.

El beneficiario de uno de estos préstamos no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta transcurridos dos años de la amortización del anterior, salvo en casos extraordinarios de necesidad.

Art. 31. Las partes convienen, en base a lo establecido en los artículos 21, 181 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes, que las mejoras de carácter social y asistencial de cualquier clase establecidas en el presente Convenio, así como aquellas otras aplicables a la Empresa en materia de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra, en virtud de lo establecido por la Ordenanza de Seguros, se entenderán, a todos los efectos legales, como mejoras voluntarias y directas de las prestaciones de la Seguridad Social, sin perjuicio de solicitar, en su caso, la correspondiente homologación al respecto.

CAPITULO X

Seguro de grupo

Art. 32. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un Seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por los siguientes capitales y categorías:

Jefes Superiores, Jefes de Sección, Subjefes de Sección, Jefes de Servicio y Titulados: 450.000 pesetas.
Jefes de Negociado y Oficiales de primera: 400.000 pesetas.
Resto de categorías: 300.000 pesetas.

Cuando un asegurado en activo pase a la situación de jubilado, el exceso de capital para muerte o invalidez sobre 300.000 pesetas se reducirá a la mitad. La cobertura de invalidez cesará en todo caso el día 1 de enero siguiente a la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad.

Estas coberturas se garantizarán utilizando la tabla de mortalidad P. M. 3,5 por 100 a prima de riesgo, sin ninguna clase de recargos, y podrán efectuarse mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro en el pasivo del balance de la Empresa, de acuerdo con la legislación fiscal.

En los demás extremos que no resulten modificados por el presente artículo, seguirá en vigor el Reglamento aprobado por la Compañía en octubre de 1970.

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Art. 33. *Repercusión en precios.*—Ambas partes declaran la imposibilidad de hacer frente a la elevación de costes salariales pactados en el presente Convenio, sin elevación de las primas de seguros. No obstante, declaran que la repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental al alcance de lo pactado,

desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 35. *Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.*—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes designados por la Empresa, un representante nombrado por los Vocales del Jurado de Empresa de Madrid de entre sus miembros, dos representantes designados por los Vocales del Jurado de Empresa de Barcelona de entre sus miembros, y los asesores de ambas representaciones, actuando de Presidente el que lo sea del Sindicato Nacional del Seguro, o persona por él designada.

Art. 36. *Comisión Mixta para asuntos sociales.*—En cuanto a los fondos que se destinan en el presente Convenio en materia de becas (artículo 20), formación (artículo 21), ayuda escolar (artículo 28), actividades varias (artículo 29) y préstamos (artículo 30), intervendrá en los centros de trabajo de Barcelona y Madrid una Comisión Mixta paritaria de cuatro componentes, formada en su mitad por representantes de la Empresa, actuando uno de ellos como Presidente de la misma, y la otra mitad por dos representantes del Jurado de Empresa.

Todas las solicitudes relativas a estas materias serán dirigidas por escrito a esta Comisión, la cual elevará su informe motivado de forma previa a las decisiones, que corresponderán en todo caso a la Dirección de la Empresa.

CAPITULO XII

Disposiciones transitorias

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de que vinieren disfrutando los empleados afectados por el mismo en el momento de su aprobación y que no se modifiquen expresamente en el mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización de 14 de mayo de 1970 y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Las mejoras pactadas en el presente Convenio absorben y compensan en su totalidad los premios mencionados en el artículo 45 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización de 14 de mayo de 1970.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

En relación al plus de especialización del 10 por 100 a que hace referencia el artículo 10, apartado b), número 2, excepcionalmente se aplicará aún la normativa establecida al respecto por el anterior Convenio de Empresa a aquellos empleados que aprueben alguna especialidad en la Escuela Profesional del Seguro en el curso escolar 1976/1977.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

El presente Convenio Colectivo sustituye a los formalizados por las representaciones económica y social de la Empresa el 14 de julio de 1970, 9 de julio de 1971, 20 de febrero de 1973 y 14 de noviembre de 1974, aprobados por la Dirección General de Trabajo el 14 de agosto de 1970, 1 de septiembre de 1971, 8 de agosto de 1973 y 28 de diciembre de 1974, respectivamente, que, en consecuencia, quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de interpretación celebradas en 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

Una vez aprobado por la Dirección General de Trabajo el presente Convenio, y tras su entrada en vigor, se entenderá automáticamente rectificado y actualizado el Reglamento de Régimen Interior.

1868

CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1976. (Continuación.)

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 1976, y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social.