

sentantes de personal de cada región deberán elegir entre ellos quiénes serán los dos que integren el Comité Intercentros.

Serán funciones específicas del Comité Intercentros junto con la Dirección de la empresa, las de arbitraje y vigilancia del presente Convenio, así como la negociación de Convenios posteriores, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

#### Artículo 37. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud, formado, por parte de los trabajadores, por los mismos miembros que formen el Comité Intercentros citado en el artículo anterior y, por parte de la empresa, por un número igual a la representación de los trabajadores y que sean nombrados directamente por el Director de Recursos Humanos.

Serán atribuciones del Comité de Seguridad y Salud las de estudio, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención e higiene en el trabajo, todo ello bajo el marco que dicta la Ley.

#### Artículo 38. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta compuesta por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros dos nombrados por la Dirección de la empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

**25638** *RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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 16 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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

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

Madrid, 28 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS LAGUN ARO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1996 Y 1997)

#### 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 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los dos ejercicios) por períodos 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 prórrogas.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, derivando 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 1996 un incremento salarial (con efectos retroactivos desde el día 1 de enero) equivalente al 4 por 100 sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1995.

Se establece para el año 1997 un incremento salarial sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1996 (con efectos desde el día 1 de enero), equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 0,5 puntos porcentuales, e incrementado, en el caso de que el IPC del año 1996 se constate igual o superior al 3,7 por 100, en tantas décimas de punto porcentual como el referido incremento se desvíe del 3,5 por 100. No obstante, como cláusula de garantía para ambas partes se establece que el mencionado incremento se modificará tanto al alza como a la baja hasta hacerlo coincidir con el IPC que se constate para el año 1997 incrementado en 0,5 puntos porcentuales (respetando siempre lo establecido con respecto al IPC constatado en 1996). Caso de ser necesario dicho ajuste, éste se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año 1998.

### Artículo 9. Estructura salarial.

La equivalencia salarial de los niveles profesionales recogidos en el Convenio Colectivo del año 1995 queda establecida en función del incremento mencionado en el artículo anterior para el año 1996, de acuerdo a los siguientes valores:

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	B	C
Nivel 1. Ejecutivos.			3.659.819	a	6.217.721
Nivel 2. Téc. / Jefe A.	A	3.356.652	5.009.929	5.212.000	5.462.393
	B	3.088.983	4.610.423	4.807.872	5.009.929
Nivel 3. Téc. / Jefe B.	A	2.944.426	4.394.665	4.610.423	4.807.872
	B	2.798.702	4.177.168	4.394.665	4.610.423
Nivel 4. Téc. / Jefe C.	A	2.507.675	3.742.799	3.959.991	4.177.168
	B	2.365.459	3.530.535	3.742.799	3.959.991
Nivel 5. Téc. operativo.	A	2.210.923	3.299.886	3.530.535	3.742.799
	B	2.056.378	3.069.221	3.299.886	3.530.535
Nivel 6. Admvo. A.	A	2.056.378	3.069.221	3.184.553	3.299.886
	B	1.859.246	2.774.994	2.987.257	3.069.221
Nivel 7. Admvo. B.	A	1.859.246	2.774.994	2.878.531	2.987.257
	B	1.713.512	2.557.481	2.666.390	2.774.994
Nivel 8. Admvo. A.	A	1.640.554	2.448.587	2.557.481	2.666.390
	B	1.494.615	2.230.769	2.339.678	2.448.587
Nivel 9. Comer. júnior.		Desde 1.295.677			

En el primer trimestre del año 1997 se harán públicos los valores actualizados con la subida propia del mencionado año.

### Artículo 10. Salarios.

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

### Artículo 11. Niveles profesionales.

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

### Artículo 12. Posiciones estructurales.

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

Todo trabajador adscrito a la posición A1, al cabo de un año de permanencia en dicha posición, verá incrementado su salario en una cuantía igual al 50 por 10 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 = al 175 por 100 de 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 1996 y 1997 una jornada anual de trabajo de mil setecientas treinta horas efectivamente trabajadas. La jornada diaria de trabajo será de ocho horas, de lunes a viernes, en jornada partida, y de siete horas, de lunes viernes, en jornada intensiva, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En determinadas sucursales, y debido a circunstancias especiales de la localidad, podrá variarse el 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 treinta a diecinueve horas.

**Jornada intensiva:** Entrada, de ocho a ocho quince horas; salida, de quince a quince quince horas.

En jornada intensiva será obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo durante siete horas completas.

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

**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 serán la resultante de los días laboralmente hábiles del año la jornada anual efectuada 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 establecerán 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, 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 hasta primer grado, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca en distinta provincia de la del domicilio y la distancia obligue a pernoctar.
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 en el caso de que se agoten y previo dictamen de la Comisión Paritaria establecida en la disposición adicional primera.

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

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

**Artículo 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 un año y máximo de cinco, siempre que se cuente con una antigüedad en la empresa superior a un año (la solicitud de dicha excedencia deberá realizarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de quince días desde su recepción). Solamente en el caso de que la excedencia 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.

**Artículo 21. Seguro de vida y accidentes.**

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

Fallecimiento por cualquier causa: 5.000.000 de pesetas.  
Invalidez permanente y absoluta: 5.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.  
 Muerte por accidente laboral o de tráfico: 15.000.000 de pesetas.  
 Invalidez permanente por accidente: 15.000.000 de pesetas.

#### Artículo 22. Seguros personales de los empleados.

Se garantiza a cada trabajador un descuento (que absorberá cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de un 30 por 100 sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil propiedad del trabajador o su cónyuge, o vehículo del que el trabajador sea conductor habitual, dos pólizas de hogar propiedad del trabajador o su cónyuge o residencia habitual y una de accidentes individuales. En todos los casos, el mencionado descuento sumado a las bonificaciones por «no siniestralidad» no podrá representar un coeficiente inferior al 0,35 y dicho coeficiente no podrá ser en ningún caso superior al 1,05. Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir un plan de jubilación libre de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

#### Artículo 23. 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 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 24. Política de empleo y nuevas contrataciones.

La empresa deberá informar a sus empleados, a través del tablón de anuncios, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud 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 25. Salud laboral.

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

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

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

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

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

#### Artículo 26. Ayudas a estudios.

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

Euskera, inglés, francés, alemán e italiano: En el caso del euskera, la empresa abonará el importe de la matrícula a los trabajadores que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos de aprendizaje o perfeccionamiento en un centro oficialmente reconocido; asimismo, respecto de los otros idiomas mencionados, y en aquellos casos en los que el desempleo del puesto de trabajo se vea o pueda razonablemente preverse que se verá favorecido por el conocimiento de uno de ellos, la empresa abonará el coste de la matrícula en un centro oficialmente reconocido, siempre que se demuestre un adecuado aprovechamiento. Tanto con respecto 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 27. 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 primera.

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 y 23, 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.

#### Disposición adicional segunda.

Ambas partes firmantes del presente Convenio de ámbito bianual se comprometen a llevar a cabo, a partir de la firma del presente documento, conversaciones tendentes a consensuar un nuevo régimen de faltas y sanciones que sustituya al que aparece como anexo a la redacción del Convenio Colectivo de «Seguros Lagun Aro», del año 1993.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**25639** RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 1996, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se someten a información pública los proyectos de normas europeas que han sido tramitadas como proyectos de norma UNE.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11, apartado e), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por el Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero de 1996), y visto el expediente de proyectos en tramitación por los organismos europeos de normalización CEN/CENELEC/ETSI, y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, y reconocida a estos efectos por la disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre;

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 4.3.4 de las reglas comunes de CEN/CENELEC y 14.4 de las reglas de procedimiento de ETSI para los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos,

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la relación de los proyectos de normas europeas (prEN), que una vez aprobados como normas europeas; serán adoptados como normas UNE, para información pública hasta la fecha indicada en cada uno de ellos.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 22 de octubre de 1996.—La Directora general, Elisa Robles Fraga.