

## ANEXO II

## Incrementos 1998 y 1999

Para los años 1998 y 1999, los porcentajes de incremento de todos los conceptos salariales referenciados en el presente Convenio, salvo el importe consignado en el artículo 26.3, serán los siguientes:

1998: Incremento del Índice de Precios Anual, publicado por el INE, para el período enero-diciembre de 1997, más 0,3 puntos porcentuales (IPC'97 + 0,3 por 100).

1999: Incremento del Índice de Precios Anual, publicado por el INE, para el período enero-diciembre de 1998, más 0,4 puntos porcentuales (IPC'98 + 0,4 por 100).

**7583** RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación de la revisión salarial del V Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

Visto el texto de la revisión salarial del V Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (número código: 9905615) que fue suscrito con fecha 11 de febrero de 1998, de una parte por las Asociaciones Empresariales, Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada (ACADE); Confederación de Centros de Educación y Gestión (EG); Confederación de Centros de Enseñanza (CECE) y Confederación de Centros de Enseñanza Infantil (CECEI) en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales FETE-UGT; CC.OO; USO; FSIE y CIG, en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 5 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### REVISIÓN SALARIAL DEL V CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

##### Tablas salariales 1998. 1-1-1998 al 31-1-1998

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo uno:		
A.1 Director Gerente .....	158.373	4.099
A.2 Subdirector .....	158.373	4.099
A.3 Director Pedagógico .....	158.373	4.099
Grupo dos:		
B.1 Pedagogo .....	155.197	4.099
B.2 Psicólogo .....	155.197	4.099
B.3 Médico .....	155.197	4.099
B.4 Asistente social .....	155.197	4.099
B.5 Otros .....	155.197	4.099
Grupo tres:		
C.1 Profesor/Maestro .....	156.344	4.176
C.2 Educador infantil .....	93.437	3.099
Grupo cuatro:		
D.1 Técnico especialista .....	89.184	3.099
D.2 Asistente infantil .....	84.649	2.710

	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
Grupo cinco:		
E.1 Personal de Servicios Generales .....	80.027	2.323
E.2 Auxiliar .....	76.951	2.323
E.3 Administrativo .....	83.082	2.323
E.4 Trabajadores menores de 18 años .....	68.040	2.323
Otros:		
Salario mínimo interprofesional .....	68.040	—

Nota: En cumplimiento del último párrafo del artículo 40 del vigente Convenio, los trabajadores de centros sociales propios de carácter docente sin fines lucrativos, Cajas de Ahorros, municipios, Diputaciones y Cabildos, tendrán un incremento del 2,1 por 100 sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio abonados en la nómina de diciembre de 1997 y del 1 por 100 en antigüedad.

**7584** RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (código de Convenio número 9009813), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal de las mismas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 6 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS DEL MEDITERRÁNEO, Y SUS EMPLEADOS

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas que forman parte del Grupo de Empresas del Mediterráneo, a saber: «Grupomed, Grupo de Empresas del Mediterráneo, Sociedad Anónima»; «Mediterráneo Correduría de Seguros, Sociedad Anónima del Grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo», y «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y todo el personal a su servicio con vinculación laboral a aquéllas.

Será también asimismo de aplicación a cualquier otra empresa, incluso de nueva creación, que se integre o quede vinculada en el Grupo, ya que éste supone un único ámbito empresarial, como si de una única empresa se tratara, a los efectos de negociación colectiva.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado español.

###### Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se establece en dos años y se extenderá desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por

cualquiera de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

#### Artículo 3. *Concurrencia de Convenios Colectivos.*

El presente Convenio Colectivo, que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo de cualquier ámbito y especialmente el de ámbito estatal para las empresas de Seguros y Reaseguros, para los Agentes y Corredores de Seguros y para Oficinas y Despachos.

En lo no previsto en el Convenio Colectivo se aplicará el Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

El Convenio Colectivo establece condiciones de trabajo que, en cómputo global y anual, se reconocen más beneficiosas que las establecidas por Convenios de ámbito territorial más amplio o de sector.

#### Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

2. Quedarán, asimismo, absorbidos por el Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

#### Artículo 5. *Unidad del Convenio.*

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas y las condiciones pactadas en el mismo, por ser un todo orgánico e indivisible, tendrán que ser cumplidas en su totalidad.

### CAPÍTULO II

#### Ingresos, clasificaciones, movilidad y ceses

#### Artículo 6. *Control sindical de la contratación.*

Se estará a las disposiciones generales en materia de contratación, control y participación sindical vigentes en cada momento y en especial a lo que dispone la Ley 2/1991.

#### Artículo 7. *Período de prueba.*

Los ingresos de los empleados se considerarán siempre hechos a título de prueba si así consta por escrito y siempre que el empleado no haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás empleados.

Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos desde la fecha inicial de contratación.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al empleado durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acuerde expresamente en contrato la interrupción.

#### Artículo 8. *Duración del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

8.1 Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos y en las condiciones contemplados en la legislación laboral vigente en cada momento, por los períodos máximos permitidos en la Ley o, en su caso, Convenios Colectivos sectoriales de ámbito estatal o inferior si hubiera.

8.2 En cuanto al contrato para obra o servicio determinado, se consideran servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que pueden cubrirse con contrato de esta naturaleza, a título meramente indicativo, los siguientes:

Tareas de organización administrativa y archivo.

Lanzamiento de un nuevo producto.

Campañas de promoción de un producto.

Acción comercial sobre un segmento determinado (por ejemplo a consecuencia de cambios legislativos).

Apoyo y gestión en siniestros como consecuencia de fenómenos catastróficos.

Cambios tecnológicos en los productos (por ejemplo a consecuencia de cambios legislativos).

Implementación de nuevas aplicaciones por incremento de negocios imprevistos.

Desarrollos informáticos a la medida.

Adaptación y ajuste de modificaciones legislativas del Plan Contable.

Otras de similar naturaleza.

8.3 En cuanto al contrato eventual por circunstancias de la producción, se fija como criterio general y se estima adecuada la relación 50 por 100 entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total del conjunto de las empresas.

8.4 En cuanto a los contratos formativos, su número máximo se establece en el 25 por 100 de la plantilla total del conjunto de las empresas, ya que existe un plan formativo de empresa.

El período de prueba en estos contratos formativos será el establecido con carácter general en el artículo 7 del Convenio.

Los contratos para la formación tendrán una duración máxima de tres años. El salario que percibirán los aprendices durante los primeros seis meses será del 70 por 100 del salario base del Convenio, y tras dicho período percibirán el 70 por 100, 80 por 100 ó 90 por 100 del salario base del Convenio, según se trate del primero, segundo o tercer año de aprendizaje.

#### Artículo 9. *Ingreso al trabajo.*

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo se establecerá, de común acuerdo, entre el empleado y la empresa, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

#### Artículo 10. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.*

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan en el contrato de trabajo.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los Técnicos y de seis meses para los demás empleados, se considerará siempre válido en atención al efectivo interés comercial del Grupo de Empresas y siempre que se satisfaga al empleado la compensación económica pactada en el contrato.

3. Cuando el empleado haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el empleado abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la pres-

tación (iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando...), y podrá incluir distintas áreas funcionales.

2. Las áreas funcionales tienen la finalidad de ajustar la adscripción de los trabajadores a los grupos profesionales, previa idoneidad exigible.

3. Los criterios de definición de los puestos de trabajo, áreas funcionales y grupos profesionales serán siempre acomodados a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, sin posibilidad de discriminación alguna.

4. La movilidad funcional en las empresas del grupo se regula por los criterios del artículo 24 del Convenio, artículo 8.º del Acuerdo de Cobertura de Vacíos y los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. *Definición de funciones.*

Las funciones del personal empleado en el Grupo de Empresas vienen definidas y determinadas por el Manual de Funciones y el de Procedimientos, por lo que con carácter genérico y no exhaustivo quedan a estos efectos definidas del siguiente modo:

a) Directores generales.—Desarrollarán la dirección, con carácter general de las empresas, bajo la única dependencia del Consejo de Administración, con iniciativa y responsabilidad directas.

b) Directores de Área.—Desarrollarán la dirección, con carácter general, de cada área y bajo la dependencia directa de la Dirección General llevará la responsabilidad del área y los departamentos que la integren, con iniciativa y responsabilidad directas.

c) Director comercial.—Como los Directores de Área, respecto del Departamento Comercial.

d) Jefes de Secciones o Departamentos.—Quienes bajo dependencia de los Directores de Área y Dirección General estén encargados de orientar, dirigir y dar unidad a una sección o departamento, distribuyendo las tareas y cuidando del cumplimiento de las funciones entre Oficiales, Auxiliares y demás personal, interno o externo, que de ellos dependan; pudiendo ser estas funciones y tareas avocadas por el Director del Área y la Dirección General.

e) Jefes comerciales.—Como los anteriores, respecto de los Gestores comerciales.

f) Gestores comerciales.—Bajo su iniciativa y responsabilidad y de acuerdo con las instrucciones generales y las particulares recibidas de los Directores y Jefes, realizan la promoción y venta de los productos.

g) Actuarios, Analistas y profesiones específicas.—Es el personal que, en posesión del correspondiente título que le habilite para el ejercicio de las funciones profesionales de que se trate, las desempeña bajo su propia iniciativa y responsabilidad, en el marco del área correspondiente y bajo las instrucciones de los responsables de éstas.

h) Oficiales.—Son los empleados que, clasificados como de primera, segunda y tercera, según el grado de iniciativa y de responsabilidad, y actuando siempre a las órdenes de un Jefe de Sección o Departamento o, en su defecto, de la Dirección de Área, realizan con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa y que exijan conocimientos generales de la técnica administrativa, según las funciones adscritas a cada uno de ellos en el marco de cada área.

i) Auxiliares administrativos.—Son los empleados que se dedican a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, y tareas asimiladas según el Manual de Funciones. Pertenecen a esta categoría profesional los supervisores y operadores del Área de Telemarketing.

j) Personal subalterno.—Es el personal que tiene a su cargo la vigilancia, la realización de los recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia y cualesquiera otros trabajos de carácter secundario que le sean ordenados, así como la limpieza, conducción de vehículos, etcétera. Este personal realizará todas las funciones correspondientes a la categoría, con carácter polivalente, incluyéndose en esta categoría la función de Conserje.

#### Artículo 13. *Definición de puestos de trabajo.*

La definición de los puestos de trabajo es objeto del Manual de Competencias y del Manual de Funciones, enmarcándose cada puesto de trabajo en las misiones fundamentales de las áreas y concretándose su desempeño en atención a las aptitudes profesionales y funciones asignadas a cada uno por el citado Manual, siendo su actualización materia de la competencia de las Direcciones Generales.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones

#### Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Gratificación extraordinaria de verano.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.
- Complementos personales.
- Complementos de estímulo a la producción.
- Complementos de puesto de trabajo (plus de responsabilidad).
- Horas extraordinarias.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 15. *Sueldos.*

1. Los sueldos del personal según su categoría serán los que figuran en la siguiente tabla:

Funciones profesionales	Sueldos base mensual	Pluses de responsabilidad
I. Jefes de primera .....	287.102	
I.I Director general .....		328.117
II. Jefes de segunda .....	246.088	
II.I Director de Área .....		328.117
II.II Director Comercial .....		144.528
III. Jefes de tercera .....	218.744	82.713
III.I Jefe comercial .....		
III.II Jefe de Departamento .....		
III.III Actuarios, Analistas y profesiones específicas .....		
IV. Oficiales de primera .....	205.073	
IV.I Gestor comercial .....		10.957
V. Oficiales de segunda .....	172.261	
VI. Oficiales de tercera .....	155.208	
VII. Auxiliar administrativo .....	91.890	
VIII. Personal subalterno .....	91.890	88.574

2. Estos sueldos son vigentes hasta el 31 de diciembre de 1998 y, a partir del 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999, entrará en vigor los de la tabla que apruebe la Comisión Paritaria del Convenio o, en defecto de acuerdo, la que resulte de aplicar a la tabla salarial vigente el IPC previsto por el Gobierno para 1999. Y así sucesivamente en caso de prórroga tácita del Convenio.

3. Los anteriores sueldos y pluses se han establecido atendiendo, en lo que se refiere a los Supervisores y Operadores del Área de Telemarketing, que el trabajo nocturno no se retribuye especialmente, ya que se trata de un sistema de turnicidad rotatoria, que ha sido considerado al establecer el sistema retributivo y la cuantía de los salarios y complementos de este personal.

#### Artículo 16. *Aumentos por antigüedad.*

Las partes negociadoras de este Convenio han decidido, como en los anteriores Convenios Colectivos, y pactan la supresión y eliminación de aumentos por concepto de antigüedad y permanencia en la empresa.

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.*

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a una mensualidad del sueldo correspondiente al mes anterior a su devengo, en la proporción que proceda si la permanencia del empleado en la empresa fuera inferior a un año, y se devengan dichas gratificaciones en las fechas de 31 de julio y 31 de diciembre, respectivamente.

**Artículo 18. Complementos personales.**

Se respetan «ad personam» los complementos personales a que pudiera tener derecho cualquier empleado virtud del anterior Convenio Colectivo o pacto con la empresa, sin perjuicio del apartado 2 del artículo 20 del Convenio.

**Artículo 19. Retribución variable para estímulo a la producción, calidad del trabajo y fidelización de clientes.**

1. Los empleados, para estímulo de la producción y cumplimiento de los objetivos en materia de fidelización y satisfacción de clientes, percibirán un complemento de calidad de trabajo, siempre en atención al cumplimiento de objetivos.

2. El establecimiento del presente sistema de incentivos absorbe cualquier otra participación en beneficios.

3. El sistema de incentivos estará en vigor durante la vigencia temporal del Convenio, sin que para este sistema sea aplicable prórroga alguna, puesto que el sistema de incentivo o estímulo a la producción viene determinado por el cumplimiento de objetivos que sólo pueden fijarse anualmente en atención al plan estratégico del Grupo. Dicho plan se autorizará con el solo requisito de la firma de los Delegados de Personal.

4. El percibo de este complemento de calidad de trabajo será, para los comerciales, semestralmente, ya que se fija en función al incremento del negocio, y para el resto de personal se abonará en el primer semestre del ejercicio siguiente una vez aprobadas y auditadas las cuentas anuales.

**Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo.**

1. Según la valoración de puestos de trabajo y el manual de competencias derivado de los planes de calidad y de formación, podrá establecerse un sistema de complementos, en razón a las especiales características de cada puesto y a la forma de realizar la actividad si comporta concepción distinta del trabajo corriente y que será inherente al puesto de trabajo, no teniendo carácter consolidable para la persona.

2. El sistema de complementos de puesto de trabajo irá paulatinamente sustituyendo a los complementos personales a que se refiere el artículo 18 de este Convenio.

3. Tienen consideración de complemento de puesto de trabajo los pluses de responsabilidad establecidos para determinadas funciones en el artículo 15 del presente Convenio.

**Artículo 21. Horas extraordinarias.**

1. Las partes negociadoras convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la legislación laboral vigente en cada momento.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el subapartado b) apartado 1 de este artículo, y para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**Artículo 22. Dietas, indemnizaciones y suplidos.**

Las cuantías de las dietas, indemnizaciones y suplidos serán las que establezca para cada caso la empresa y como mínimo el importe efectivamente producido, siempre que su causación esté previamente autorizada por la empresa.

**Artículo 23. Sistema retributivo unitario.**

El sistema retributivo que establece este capítulo es un todo unitario, cuyo resultado, globalmente y en cómputo anual, es más favorable que la aplicación de cualquier otro Convenio de distinto ámbito aplicable a la actividad de las empresas, quedando excluido el devengo de cualquier otro concepto de los aquí establecidos, de forma que cualquier cantidad percibida por los empleados, del ámbito personal de este Convenio, habrá de ser necesariamente calificada en los conceptos retributivos aquí establecidos como «numerus clausus».

**CAPÍTULO IV****Movilidad funcional y geográfica****Artículo 24. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas del Grupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional de pertenencia sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación excepcional a los representantes de los trabajadores.

3. El empleado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice y, en los casos de encomienda de funciones inferiores, mantendrá la retribución de origen.

4. La realización de funciones superiores no dará en ningún caso derecho al empleado para reclamar el ascenso a la superior categoría si ésta lo fuera de jefatura o dirección.

**Artículo 25. Movilidad geográfica.**

1. Traslados.—Las empresas del Grupo tienen la facultad de trasladar a sus empleados aunque el traslado exija cambios de residencia, de forma que además de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se entenderá justificada la medida del traslado cuando ésta contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

En cualquier caso, la decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al empleado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad y notificada que sea la decisión de traslado el empleado tendrá derecho a optar entre aceptarlo, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en los términos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; siendo en todo caso ejecutivo el traslado en el plazo antes indicado, con independencia de los derechos de impugnación que al empleado le asistan según la ley.

2. Desplazamientos.—Las empresas podrán, por las mismas causas justificativas, efectuar desplazamientos temporales de sus empleados que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de las retribuciones, los gastos de viaje y las dietas.

En este caso, el empleado deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses y, en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

El orden de desplazamiento será inmediatamente ejecutiva, sin perjuicio de los derechos del empleado para impugnarla en los términos establecidos en la Ley.

**CAPÍTULO V****Jornada, vacaciones, permisos y excedencias****Artículo 26. Jornada.**

1. La jornada de trabajo será de mil setecientos setenta y una horas de trabajo efectivo al año, distribuidas en jornadas diarias con la flexi-

bilidad de horario que requiera la adecuada atención de las necesidades del servicio en la empresa, con respeto en todo momento a las limitaciones legales existentes en materia de jornada máxima, de forma que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sea de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de que por acuerdo entre la empresa o el Grupo y los Delegados de Personal se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que en todo caso respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo se establecerá, en todo caso, de forma que el descanso entre jornadas, es decir, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, sea como mínimo de doce horas.

3. La jornada de trabajo será partida y ninguna parte de la jornada excederá de seis horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el empleado se encuentre en su puesto de trabajo y anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el cual se establecerá el horario, cuyo comienzo en ningún caso será anterior a las ocho horas ni el final de la jornada posterior a las veinte horas.

5. En el Área de Telemarketing, el horario de servicio de los Operadores telefónicos es de veinticuatro horas por todos los días del año, por lo que se establecen turnos rotatorios cada quince días, de modo que se trabajan seis horas treinta minutos diarios, de los que cinco horas treinta minutos son efectivos, mediando un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo.

#### Artículo 27. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los empleados tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo el personal asignado al Área de Telemarketing, que compensará los descansos semanales en los términos de los cuadrantes horarios que correspondan, dado el horario especial de esta Área.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las que se determinen en cada momento por la Administración competente, salvo el personal asignado al Área de Telemarketing, que compensará las fiestas laborales en los términos de los cuadrantes horarios que correspondan, dado el horario especial de esta Área.

3. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave a juicio del facultativo que lo atienda o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el empleado por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad del Grupo de Empresas.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Lo aquí dispuesto, que es un derecho que podrá ser disfrutado

indistintamente por la madre o por el padre, lo será por éste siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho aquí previsto y también regulado por el apartado cuatro del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

6. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En este supuesto, los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

7. En los casos del subapartado b) del apartado 3 de este artículo, el empleado tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin derecho a retribución una vez agotado el derecho remunerado allí establecido.

#### Artículo 28. Vacaciones anuales.

El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todo el personal, procurando que el disfrute de las mismas sea con carácter ininterrumpido y preferentemente durante el mes de agosto, en cuanto a un 80 por 100 de la plantilla de empresas del Grupo y en el mes de julio respecto de un 20 por 100, pudiéndose no obstante aceptar excepciones al disfrute de vacaciones preferencial en dichos meses si las necesidades del servicio lo permiten.

El plan de vacaciones se fijará por la empresa y los Delegados de Personal antes de que finalice el mes de marzo de cada año, a fin de armonizar los intereses de los empleados con las necesidades de producción y organización de las empresas y aquéllos deberán conocer las fechas que le corresponden con dos meses, al menos, de antelación al comienzo de su disfrute.

El sistema preferencial antes indicado no es de aplicación al personal del Área de Telemarketing, para cuya elaboración del plan de vacaciones se estará al sistema especial de organización de trabajo y horario de dicha Área.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, el día de inicio y el de finalización serán días laborables.

#### Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En lo aquí no previsto es de aplicación el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## CAPÍTULO VI

## Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas e incumplimientos laborales y graduación de su gravedad y culpabilidad.*

1. Los empleados tienen como deberes básicos, según el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados por la Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

2. Cualquier falta o infracción a estos deberes básicos merecerán, en orden a su especial gravedad y culpabilidad, la calificación de leve, grave o muy grave, correspondiendo a la Dirección de las empresas, en ejercicio de su facultad disciplinaria, la graduación de las faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes.

3. Subsidiariamente será de aplicación el artículo 18 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

4. En cualquier caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, requiriendo la sanción de las faltas graves y muy graves comunicación escrita al empleado, en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, con suficiente concreción para evitar su indefensión.

Artículo 31. *Sanciones.*

1. Por faltas leves, se aplicará la sanción de amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo o sueldo de uno a siete días.

2. Por faltas graves, se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de ocho días a tres meses.

3. Por faltas muy graves, se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

## CAPÍTULO VII

## Derecho supletorio y Comisión Paritaria

Artículo 32. *Derecho supletorio.*

En lo no dispuesto en este Convenio se estará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo de Cobertura de Vacíos y la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 33. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes de este Convenio Colectivo para las cuestiones que se deriven de su interpretación y aplicación, a las que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, excepto en los casos o litigios de carácter individual.

2. Esta Comisión Paritaria está compuesta por dos representantes del Grupo de Empresas y dos representantes de los empleados, elegidos de entre los Delegados de Personal por estos mismos.

Podrán designar ambas partes los asesores en número máximo de dos, que actuarán en tal caso con voz y sin voto.

3. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria solventará las discrepancias que puedan producirse en cuanto a la aplicación del Convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito a la otra, haciendo saber la motivación de la convocatoria y una vez reunida la Comisión emitirá dictamen en el máximo plazo de siete días, que será vinculante si se adoptara por mayoría simple de sus miembros. Si no

se obtuviese la mayoría simple, se someterá la cuestión a arbitraje al amparo de la normativa vigente en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales a efectos de la administración del arbitraje.

5. La Comisión Paritaria tiene expresamente encomendada la revisión salarial para 1999, según el apartado 2 del artículo 15 del Convenio. De forma que si no se alcanzara acuerdo en única sesión, se aplicarán a los sueldos y pluses de responsabilidad de la tabla del artículo 15 el IPC previsto por el Gobierno para 1999.

Artículo 34. *Seguridad y salud.*

Quedan nombrados Delegados de Prevención los que sean Delegados de Personal de cada una de las empresas afectadas por el Convenio, que actuarán colegiadamente formando, la persona que designe el Grupo, la Comisión de Seguridad y Salud, cuya convocatoria se hará a iniciativa de cualquiera de los Delegados de Personal y cuyas decisiones se adoptarán por mayoría simple; siendo sus competencias las del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Disposición final segunda. *Día del Seguro.*

El día 14 de mayo, festividad del Seguro, se compensará con otro día laborable, que preferentemente se añadirá a los días de disfrute de vacaciones.

Disposición final tercera. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

1. A exclusivo cargo de las empresas y a beneficio de sus empleados, cualquiera que sea su edad y en tanto se encuentren en situación de alta por cuenta de la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social, aquéllas concertarán 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 casos de invalidez total permanente, por capital para todas las categorías laborales de 3.350.000 pesetas. Este seguro temporal tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (6.700.000 pesetas) en caso de muerte o invalidez permanente y total por accidente común o laboral.

2. Con efectos de 1 de enero de cada año, los anteriores capitales se revalorizarán automáticamente según el incremento que haya experimentado, en su caso, el índice de precios al consumo, general, durante el año anterior.

3. Las anteriores coberturas se garantizarán mediante la contratación de un contrato de seguro.

4. La cobertura de este seguro, por fallecimiento, se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente a su categoría, en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1) Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de primera, según la tabla y nivel vigente en cada momento.

2) Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos e impedidos completamente para trabajar.

3) Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

Disposición final cuarta. *Complemento por incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, las empresas abonarán a sus empleados la diferencia entre la pres-

tación que éstos reciban del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo base más gratificaciones extraordinarias y complemento personal que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, por un límite máximo de tiempo de un año desde el hecho causante, y dicho complemento no tendrá vigencia en segundo o sucesivos períodos de incapacidad temporal, salvo que entre el alta de un proceso de incapacidad temporal y la baja en el siguiente hayan transcurrido más de ocho meses.

**7585** *RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006642), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1998, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 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, 6 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «CROWN CORK COMPANY IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA». 1997**

**A) Normas generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.***

El presente Convenio afecta al personal que presta sus servicios en la actividad de metalgráfrica de los centros de trabajo que «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», posee en Getafe (Madrid) y Arrigorriaga (Vizcaya).

Quedan exceptuados de su aplicación las personas a que se refiere el artículo 1.3.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y aquellas otras que ostenten cargo de Directores.

**Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.***

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1997.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1997.

**Artículo 3. *Garantía «ad personam».***

Durante la vigencia del Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando con anterioridad al 1 de enero de 1997, individual o colectivamente.

**Artículo 4. *Compensación-absorción.***

Las mejores condiciones establecidas legal, reglamentariamente o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, y sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia, si consideradas globalmente, en su conjunto y en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

**Artículo 5. *Normas supletorias.***

Para todo lo no previsto en el Convenio se estará expresamente a lo dispuesto en la legislación laboral general y Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará como anexo al Convenio la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfrica, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, que seguirá expresamente vigente en cuanto no haya sido modificado en el Convenio Interprovincial Metalgráfico.

**Artículo 6. *Comisión paritaria.***

Se crea una Comisión mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, que estará formada por cuatro representantes designados por la dirección de la empresa y cuatro representantes nombrados por los Comités de Empresa.

La sustitución de cualquiera de los componentes de esta Comisión será acordada por la dirección o por los Comités, según proceda en cada caso.

La Comisión mixta celebrará reunión cuando las cuestiones pendientes lo exijan.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días, debiéndose presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

Se levantará acta de la reunión en la que se indicarán los votos particulares que en cada caso proceda y se hará llegar a los Comités de Empresa y a la dirección.

**B) Normas sociales**

**Artículo 7. *Complemento de accidente de trabajo.***

En caso de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá un complemento económico por parte de la empresa que le asegure el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

**Artículo 8. *Complemento de enfermedad.***

En caso de enfermedad, los trabajadores percibirán, por parte de la empresa, el complemento hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

La concesión está condicionada al mantenimiento de un nivel de absentismo por enfermedad computado entre las dos plantas y referido al personal obrero, salvo aquel que por aplicación de garantías personales tuviera condiciones más beneficiosas, igual o inferior al 3,5 por 100, exceptuando el absentismo por maternidad.

Este complemento se abonará mensualmente tomando como referencia el índice del trimestre anterior.

En caso de superarse el 3,5 por 100 establecido en el párrafo segundo de este artículo, los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 25 por 100 del salario hasta el día noveno de la baja y el necesario para cubrir el 100 por 100 a partir del día décimo de la baja.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, se percibirá el complemento preciso para llegar al 85 por 100 desde el primer día de la baja.

Para la obtención del índice de absentismo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de absentismo} = \frac{\text{Horas absentismo enfermedad}}{\text{Horas teóricas}} \times 100$$

La empresa entregará los datos de absentismo de ambas plantas a los Comités.

**Artículo 9. *Ayuda escolar y minusválidos.***

La empresa abonará en concepto de ayuda para estudios o guardería la cantidad de 10.000 pesetas por cada hijo de hasta dieciocho años inclusive.

El abono se efectuará, previa entrega del oportuno justificante, al inicio del período escolar.

Para aquellas personas que tengan a su cargo minusválidos físicos o psíquicos, reconocidos oficialmente por la Seguridad Social, se establece una ayuda a cargo de la empresa de 6.500 pesetas mensuales.