

Productora	Título
«Grupo Cine Arte, S. L.».	«Silencios».
Jaime Magdalena Peiró.	«Síndrome Martins, El».
Elena Medina de la Viña (Esgaya Films).	«Sombras».
«Imval Madrid, S. L.».	«Subsuelo».
«Lavecilla, S. L.».	«Sueño americano».
«Camelot Pelis, S. L.».	«Sueños de vampiro».
«Video Prod. Sur de Televisión, S. L.».	«¡Te mato!... y cuento veinte».
Lluís Valenti Bohigas.	«Tiempo al tiempo».
David González Sánchez.	«Toda mi vida».
«Framestorming, S. L.».	«Topo y el hada, El».
«Tystnaden Films, S. L.».	«Tormenta».
«Sebastopoleko Titiriteroak, S. L.».	«Trabajo, El».
«Info TV Producciones, S. L.».	«Un paquete de tabaco».
José Manuel Quiroga Rodríguez.	«Una extraña mirada».
«Info TV Producciones, S. L.».	«Una noche de cine».
«Grupo Cine Arte, S. L.».	«Unas cortas vacaciones».
Joaquín Domínguez Riesgo-Tritón P. C.	«Verdadera historia de Juan Palomo, La».
Pere Balaguer Estarells.	«Voz de su amo, La».
«Mc. Cool & Blisks Associates, S. L.».	«Yo quisiera tener un querer».
Antonio Hens Córdoba.	«Zombies».

Solicitudes de ayudas a la producción de cortometrajes excluidas

Productora	Título	Motivo
«Producciones Audiovisuales Video Line, S. L.».	«El Arañuelo».	No inscrita en R. E.
«Enebro P. C., S. L.».	«Verbena».	No inscrita previamente en R. E.
«R. G. U., S. L.».	«Big Bask».	No inscrita previamente en R. E.

14684 RESOLUCIÓN de 1 de junio de 1998, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la relación de candidatos seleccionados para acceder a diez becas para Profesores españoles de Francés, ofrecidas por la Embajada de Francia en España para el año 1998.

Por Resolución de 26 de enero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero), de esta Secretaría General Técnica, se hizo público el ofrecimiento, por parte de la Embajada de Francia en España, de diez becas de un mes de duración para Profesores españoles de Francés, en cumplimiento del artículo 19 del Acta de la Undécima Sesión de la Comisión Mixta Franco-Española de 23 de junio de 1994.

En consecuencia, esta Secretaría General Técnica da publicidad a los candidatos que, reuniendo los requisitos establecidos en la convocatoria, han sido seleccionados por la Subcomisión Mixta Hispano-Francesa, de acuerdo con lo estipulado en el apartado sexto de la citada Resolución.

Contra la presente Resolución, en lo que a los actos de la Administración Educativa española se refiere, los interesados podrán interponer recurso ordinario, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tal y como se determina en los artículos 107 y 114 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 1 de junio de 1998.—El Secretario general técnico, Juan Antonio Puigserver Martínez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Cooperación Internacional.

ANEXO

Relación de titulares y suplentes

Titulares:

- Bango de la Campa, María Flor (Lingüística Francesa).
- Brunet Cid, Ana María (Didáctica del Francés como lengua extranjera).
- Catalá Guitart, Dolors (Francés sobre objetivos específicos: Lexicografía).

- García Calero, Antonio (Didáctica del Francés como lengua extranjera).
- Molina Leal, Leocadia (Literatura Francesa).
- Pérez Lacarta, Ana María (Literatura Francesa).
- Sainz Ortega, Luis (Lingüística Francesa).
- Sánchez Bueno, Esther (Francés sobre objetivos específicos: Lenguaje Cinematográfico).
- Tordesillas Colado, Marta (Lingüística Francesa).
- Uso Ballester, María Dolores (Literatura Francesa).

Suplentes:

- Gil-Casares Gasset, Inés (Literatura Francesa).
- Moreno García, Leticia (Didáctica del Francés como lengua extranjera).
- Pérez Velasco, Juan Manuel (Lingüística Francesa).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14685 RESOLUCIÓN de 1 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» (Código de Convenio número 9011812), que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1998 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación del colectivo laboral afectado 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, 1 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ASSICURAZIONI GENERALI, S.P.A.» Y «SERVICIOS GENERALES CASTELLANA 130, A.I.E.» (1997-1998)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» y sus trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET).

2. Las empresas participadas directa o indirectamente por «Assicurazioni Generali, S.p.A.» podrán adherirse al presente Convenio, siempre que las partes legitimadas en cada uno de los ámbitos así lo acuerden expresamente y sea comunicado a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

3. El presente Convenio no será de aplicación:

1.º A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º A las relaciones a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y, de forma expresa, a las siguientes personas y actividades:

- a) A los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación de Seguros Privados (LMSS), así como a los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
- b) A la actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las entidades aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
- c) A las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.
- d) A las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Directores Gerentes, Secretarios generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio, que entrará en vigor al día siguiente de su firma, mantendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, retrotrayendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 1997.

2. No obstante lo anterior, las normas contenidas en el capítulo VII, relativas al tiempo de trabajo, se aplicarán a partir del 1 de noviembre de 1997. Las partes se comprometen a renegociar dicho capítulo a resultas de la fusión entre «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y la entidad mercantil «La Estrella, Sociedad Anónima».

3. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado primero del presente artículo, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes. La denuncia deberá ser expresada y notificada con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o del de cualquiera de sus prórrogas.

4. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo. A estos efectos, se considerarán, en todo caso, cláusulas normativas las mencionadas en la disposición final única del presente Convenio.

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciéndose, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, pueden establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Deliberadora encargada de negociar un nuevo ajustado a la legalidad. En caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

Artículo 6. *Gestión y administración del Convenio.*

1. Como consecuencia del nuevo modelo de relaciones laborales, derivado de la entrada en vigor del Convenio General del Sector para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (CGS) y la derogación de la Ordenanza Laboral de 1970, las partes firmantes del presente Convenio consideran de vital importancia su adecuada interpretación y aplicación para una correcta articulación de ambos ámbitos convencionales.

2. A estos efectos, las funciones de la Comisión Mixta Paritaria, a la que se refiere el capítulo XIV, se orientarán a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación y gestión del Convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo obren.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el CGS.

Artículo 8. *Productividad, calidad y eficiencia.*

Se estará a lo dispuesto en el CGS.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Sistema de clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación profesional se ajustará a los principios generales y al sistema establecido en el CGS.

2. Efectuada la transposición, una comisión, designada por las partes firmantes del presente Convenio, acometerá las labores preparatorias y necesarias hasta alcanzar un acuerdo sobre un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), basado en los grupos profesionales y niveles establecidos en el CGS.

3. Dicho sistema, que deberá ajustarse a principios de equidad, igualdad y no discriminación, permitirá la adecuada clasificación profesional así como la proporcional retribución en función de la valoración que cada puesto obtenga tomando como referencia los factores que se citan en el CGS.

4. Alcanzado acuerdo en la VPT, la Comisión de valoración presentará a la Comisión Negociadora del Convenio, para su aprobación, una propuesta sobre cómo afectará el resultado de la citada valoración en el sistema de clasificación profesional así como en la estructura salarial y la cuantía de las retribuciones.

5. Los acuerdos alcanzados por las dos Comisiones a las que se refiere el apartado anterior se incorporarán, como anexos, al presente Convenio, del que formarán parte.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 10. *Formación profesional.*

1. Al objeto de desarrollar y adaptar lo previsto en el CGS, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria Permanente de Formación Profesional (CPPFP), cuya función será la elaboración y aprobación del Plan de Formación de la empresa.

2. La CPPFP se reunirá con carácter anual, procediendo a elaborar y acordar, antes del 30 de octubre de cada año, el Plan de Formación de la empresa. Igualmente, aprobará, dentro del plazo de los tres meses a partir de su sesión constitutiva, su Reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 11. *Comisión Paritaria Permanente de Formación Profesional.*

11.1 Composición:

1. Serán vocales titulares de la CPPFP tres miembros de la Dirección de la empresa y otros tres de la Representación de los Trabajadores (RT), designados por cada parte del presente Convenio, que también podrán nombrar suplentes en cualquier momento de la vigencia del mismo.

2. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

11.2 Funcionamiento:

1. Al inicio de cada sesión de la CPPFP se nombrarán dos moderadores, uno por cada representación, que actuarán conjuntamente. También se designarán dos redactores del acta correspondiente.

2. Las decisiones se tomarán por mayoría de ambas representaciones.

Artículo 12. *Competencias en materia de formación profesional.*

Con el fin de concretar con mayor precisión las competencias de la Comisión Paritaria y de la Dirección de la empresa, se acuerda la atribución a cada una de las siguientes competencias:

12.1 A la Comisión Paritaria:

1. El diseño de la prospección, cuyo contenido lo constituyen la creación de las herramientas, la delimitación de los colectivos y los temas a prospectar así como la revisión de los planes de la empresa.

2. La elaboración del Plan de Formación definitivo a implantar, que contendrá la priorización de las necesidades, las decisiones relativas a los proyectos de formación, sus ámbitos, presupuesto, fechas y temas y, finalmente, el análisis de congruencia con la estrategia de la empresa y presupuestación.

3. El control y seguimiento del Plan de Formación, cuyos puntos fundamentales son: Control de acciones de formación, análisis de consecución de objetivos, diseño de fórmulas de correctores, financiación del FORCEM y diseño del sistema del control de calidad de Formación.

12.2 A la Dirección de la empresa:

1. La ejecución de la prospección, que comprende, entre otras, las tareas de recogida de datos, encuestas, entrevistas, tratamientos de la información y borrador de conclusiones.

2. La ejecución del Plan de Formación, que comprende, entre otras, el plan de trabajo para implantar los cursos, elección de proveedores y monitores, convocatorias para los cursos, pago de la facturación-presupuesto y encuestas sobre control de calidad.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 13. *Principios de ordenación.*

1. La movilidad geográfica constituye una facultad de la empresa, ejercitable en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. La movilidad constituye igualmente un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo que, en todo caso, habrá de respetar como condiciones mínimas las establecidas en el presente capítulo.

3. La empresa, para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollará políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros donde la empresa desarrolle su actividad aseguradora.

Artículo 14. *Modalidades de la movilidad geográfica.*

1. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legal y convencionalmente.

2. Los traslados podrán ser calificados de individuales o colectivos conforme a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, del CGS y del presente Convenio.

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al mismo grupo de empresas, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen

voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

5. Los cambios de lugar de trabajo de un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que no impliquen cambio de residencia tal y como se define en el artículo siguiente, serán compensados por la empresa mediante el abono del importe del billete del medio público de locomoción que cubra dicho trayecto, o el importe de los kilómetros realizados por el trabajador, única y exclusivamente en los supuestos en que no haya medio de locomoción público adecuado para llegar al centro de trabajo.

Artículo 15. *Traslados.*

15.1 Concepto:

1. Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. A tales efectos, se entenderá que hay cambio de residencia cuando el centro de trabajo de destino diste del centro de trabajo de origen 100 kilómetros o más y/o el tiempo invertido en el traslado sea de una hora o más de transporte.

15.2 Traslado por mutuo acuerdo:

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

15.3 Traslado por causas objetivas:

1. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. A estos efectos, la empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores el propósito del traslado con una antelación mínima de treinta días.

3. El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

15.4 Traslado colectivo:

1. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, con la aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

2. Durante el proceso de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

3. Finalizado el anterior período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria de los trabajadores a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, la empresa tendrá derecho a excepcionalizar la aplicación de esta medida para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.

4. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, dando comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores y atendiendo al respecto a los siguientes criterios:

a) Requerimientos profesionales del puesto.

b) Cargas y condicionamientos familiares.

c) Experiencia y menor antigüedad en la empresa.

d) Si es trasladado uno de los cónyuges dentro del territorio español, el otro, si fuera de la misma empresa o grupo de empresas, tendrá derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses.

e) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

f) Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser nuevamente trasladado durante un período de un año si hubo cambio de residencia, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la empresa. En caso de un segundo traslado, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 500.000 pesetas brutas, que serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada Convenio.

g) Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de noventa días.

5. Si durante el período de negociación no se llegare a un acuerdo, ambas partes se someten a la mediación del Presidente de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

15.5 Condiciones del traslado: Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

1. Los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

2. Los gastos de transporte, mobiliario y enseres.

3. Una indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos del presente Convenio que estuviera percibiendo el trabajador.

4. La empresa abonará 40.000 pesetas brutas mensuales, revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada Convenio, durante el primer año de traslado si éste lo es a una población que no supere el millón de habitantes, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

5. Si el traslado se realiza a una población que supere el millón de habitantes o a Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias, o si el trabajador ha de trasladar su residencia a la península, la ayuda será de 50.000 pesetas brutas mensuales, revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada Convenio durante el primer año.

6. Un permiso retribuido de diez días, además de abonar los gastos justificados, según la norma general de gastos establecida por la empresa, o dietas completas, a elección del trabajador, para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

Las sucesivas modificaciones de la citada norma general de gastos, exclusivamente por lo que respecta a su aplicación en los traslados a que se refiere el párrafo anterior, podrán ser impugnadas por cualquier interesado y/o por la representación unitaria de los trabajadores mediante comunicación escrita que deberá ser razonada.

La Comisión Paritaria será competente para resolver las divergencias que pudieran suscitarse. Caso de no alcanzarse un criterio unánime, se mantendrá en vigor la norma general de gastos inmediatamente anterior a la impugnada.

7. En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, los trabajadores afectados que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios, podrán acogerse, durante un período de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

15.6 Extinción del contrato de trabajo por traslado: Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, con las compensaciones antes reguladas, o la extinción del contrato, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

15.7 Impugnación de los traslados:

1. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y/o representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

2. Todo ello, sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

15.8 Derecho supletorio: En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Desplazamientos*

1. Tendrán la consideración de desplazamiento aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40, números 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales. De la comunicación se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

4. En los desplazamientos la empresa abonará, además de los salarios, todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.), según la norma general de gastos establecida por la empresa.

Las sucesivas modificaciones de la citada norma general de gastos, exclusivamente por lo que respecta a su aplicación en los desplazamientos a que se refiere el párrafo anterior, podrán ser impugnadas por cualquier interesado y/o por la representación unitaria, mediante comunicación escrita que deberá ser razonada.

La Comisión Paritaria será competente para resolver las divergencias que pudieran suscitarse. Caso de no alcanzarse un criterio unánime, se mantendrá en vigor la norma general de gastos inmediatamente anterior a la impugnada.

5. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje.

6. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

CAPÍTULO VI

Retribución

Artículo 17. *Principios*

Con el fin de configurar un sistema retributivo más claro, racional y moderno, las partes del presente Convenio acuerdan en definir, como marco de desarrollo de la política retributiva de la empresa, los siguientes principios de orientación general:

1. El establecimiento de una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el CGS.

2. La configuración, con carácter de mínimos, los conceptos y cuantías regulados en el citado CGS.

3. La definición de nuevos conceptos salariales, conformados mediante la integración en los mismos de los conceptos salariales que venían siendo de aplicación. Dicha integración se producirá atendiendo a similitudes derivadas del origen y naturaleza de los mismos.

4. La fijación de un orden de prioridades para el tratamiento y adaptación de los conceptos originarios a la nueva estructura salarial que se crea.

5. La determinación del régimen jurídico al que quedarán sometidos los conceptos integrados en la nueva estructura salarial.

Artículo 18. *Estructura salarial.*

La nueva estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Sueldo base.
2. Complemento de adaptación individual (CAI).
3. Complemento por experiencia.
4. Plus funcional de inspección.
5. Complemento personal.
6. Plus Convenio de empresa.

7. Plena dedicación.
8. Complemento voluntario.
9. Compensaciones por jornada partida.
10. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
11. Participación en primas.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Definición de los conceptos retributivos.*

1. Sueldo base: Será el que determine el CGS para cada grupo y nivel. Se abonará en 16 mensualidades anuales.
2. Complemento de adaptación individual (CAI): Será el que resulte de la aplicación del CGS. Se abonará en 16 mensualidades anuales.
3. Complemento por experiencia: Será el que determine el CGS. Se abonará en 16 mensualidades anuales.
4. Plus funcional de inspección: Será el que determine el CGS. Se abonará en 12 mensualidades anuales.
5. Complemento personal: Será el que determine el CGS. Se abonará en 16 mensualidades.
6. Plus Convenio de empresa: Se establece un importe de 7.220 pesetas mensuales para 1997 y 7.473 pesetas para 1998. Se abonarán los citados importes en 15 mensualidades.
7. Plena dedicación: Se abonará dividiendo el importe total anual entre 12 mensualidades.
8. Complemento voluntario: Estará constituido por la suma de los importes anuales de los siguientes conceptos:

- 1.º Plus calidad actividad.
- 2.º Mejora voluntaria.

Se abonará dividiendo el importe total anual entre 18 mensualidades.

9. Compensaciones por jornada partida: Las percibirán los empleados que tienen en la actualidad el sistema de jornada partida, o los que se acojan en él en el futuro. Estas compensaciones están constituidas por:

9.1 El complemento por jornada partida: Se establece un complemento salarial de 15.694 pesetas mensuales para 1997 y de 16.243 pesetas mensuales para 1998, que se abonarán en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, computable a todos los efectos como salario normal y revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada Convenio.

9.2 La ayuda por comida: Se establece una ayuda de comida de 23.680 pesetas mensuales para 1997 y 24.509 pesetas mensuales para 1998, que se abonarán en cada una de las nueve mensualidades ordinarias que van de octubre a junio (ambas incluidas), pudiendo optar el trabajador a principio de cada anualidad, y con un preaviso de un mes como mínimo, por percibir esta cantidad en nómina o en «tickets restaurant» o similar. En el primer caso, tomará la naturaleza de salario a todos los efectos, mientras que en el segundo será de carácter extrasalarial y de naturaleza compensatoria de un gasto, siendo en cualquier caso revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada Convenio.

10. Complementos de vencimiento superior al mes: Además de las 12 mensualidades ordinarias, se establecen cuatro extraordinarias, abonables en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, por un importe equivalente a la suma del salario base, CAI, complemento por experiencia, complemento personal, complemento voluntario y plus Convenio de empresa, para las pagas de julio, octubre y diciembre; y por un importe equivalente a la suma del salario base, CAI, complemento por experiencia, complemento personal y complemento voluntario para la paga de mayo.
11. Participación sobre primas: Se estará a lo que disponga el CGS.

Artículo 20. *Comisión de Retribución*

1. Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Retribución, que se encargará de adaptar lo pactado en este capítulo a la realidad operativa de la empresa, en cuanto a la reestructuración individual de los conceptos de nómina, a los sistemas de pago, a la aplicación de los criterios de absorción y compensación, así como cualquier otra circunstancia que puede plantearse en cuanto al cumplimiento de lo pactado.

Asimismo, se encargará de decidir los efectos de la aplicación de la VPT sobre la estructura salarial, clasificación profesional y retribución.

2. El Área de Recursos Humanos (RR. HH.) preparará un borrador de la nueva situación individual de cada trabajador en función de lo pactado en el presente capítulo, y lo someterá al acuerdo de la Comisión Paritaria creada en este punto, antes de su aplicación definitiva.

Artículo 21. *Duración de la jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria diaria de trabajo, cualquiera que sea su distribución, será de lunes a viernes, de siete treinta horas, estableciéndose un tiempo de veinte minutos diarios para desayunar, computables como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

2. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de diciembre finalizará a las doce horas.

Artículo 22. *Distribución de la jornada laboral.*

22.1 Jornada continuada:

1. La jornada diaria de trabajo será de siete treinta horas a quince horas, de lunes a viernes.

2. Los retrasos producidos entre las siete treinta y las ocho horas podrán ser recuperados a partir de las quince horas.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, todo trabajador tendrá la posibilidad de realizar su jornada de forma partida, conforme a lo establecido en el siguiente apartado.

22.2 Jornada partida:

1. Se establecen dos períodos anuales, con la siguiente distribución:

a) Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la distribución de la jornada laboral ordinaria se realizará con la misma distribución que la jornada continuada e idénticos períodos de recuperación, a excepción de los viernes, en que la hora de salida podrá ser a las catorce horas, según se especifica en el número 3 del presente apartado.

b) Del 16 de septiembre al 31 de diciembre y del 1 de enero al 14 de junio, todos inclusive, la distribución de la jornada será la siguiente:

Presencia posible: De siete treinta a diecinueve treinta horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Presencia obligatoria: De nueve a trece horas y de quince a diecisiete horas, de lunes a jueves, ambos inclusive.

De nueve a trece horas, los viernes.

2. Dado que el número de horas de trabajo diarias establecidas en el presente Convenio es de siete horas y media, y que el período obligatorio es de seis horas, la hora y media restante deberá realizarse en cómputo mensual, dentro de los períodos de recuperación siguientes:

Lunes a jueves, ambos inclusive: De siete treinta a nueve horas, de trece a quince horas (con interrupción de una hora, como mínimo, para comer, de lunes a jueves), y de diecisiete a diecinueve treinta horas.

Viernes: De siete treinta a nueve horas, y de trece a diecinueve treinta horas.

3. De esta forma, y de acuerdo con lo pactado en los apartados anteriores, todo trabajador acogido a la jornada partida, al finalizar el mes, deberá de haber realizado, en total, siete horas y media por cada día hábil de trabajo que contenga ese mes, si bien, se permitirá un desfase mensual, ya sea positivo o negativo, de cinco horas, que servirán, de ser positivas, para cubrir horas no realizadas en otro mes o para acumular horas suficientes para poder salir los viernes a las trece horas o a las catorce horas en verano.

El saldo final en cualquiera de los dos períodos que se establecen dentro de la jornada partida nunca podrá ser negativo.

El día 15 de septiembre de cada año el saldo de horas realizadas desde el 16 de septiembre del año anterior podrá presentar un resultado positivo (nunca negativo), cuyo tratamiento será el mismo que si fuesen horas extraordinarias, conforme al artículo 24 del presente Convenio.

4. Para poder acogerse al régimen de jornada partida bastará una simple comunicación a la empresa con una antelación de quince días como mínimo, a la fecha considerada para su disfrute.

5. Como compensación económica por el establecimiento de esta jornada, el trabajador acogido a la misma percibirá el «complemento de jornada partida», descrito en el artículo 19.9.1 del presente Convenio.

6. Durante los nueve meses que dura la jornada partida, la empresa dará a aquellos trabajadores acogidos a la misma una compensación para «ayuda de gastos de comida» descrita en el artículo 19.9.2. En cualquier momento los trabajadores ingresados hasta el 1 de noviembre de 1997, inclusive, podrán renunciar a esta modalidad de jornada partida, con un preaviso mínimo de un mes, en cuyo caso perderán las contraprestaciones

descritas en los dos párrafos anteriores. Una vez opten por regresar al sistema anterior, la empresa se reserva el derecho de aceptar o no una nueva reincorporación a este sistema de jornada partida. No obstante, y en lo que respecta a la posibilidad de regresar a la jornada continuada, los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de noviembre de 1997 estarán a lo que disponga el CGS.

7. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del 1 de noviembre de 1997, lo harán con el sistema de jornada partida establecido en este artículo, percibiendo la contraprestación económica establecida en el mismo como ayuda de gastos de comida.

Artículo 23. *Control horario.*

1. Con el fin del más estricto cumplimiento de aquellos preceptos de carácter de derecho necesario reguladores de la jornada máxima legal, del límite de jornada máxima diaria, del límite de horas extraordinarias anuales y su compensación, se pondrá en marcha un sistema de consulta informática, en el que los trabajadores podrán consultar los saldos reales que sobre la jornada pactada se puedan acumular. Este sistema será de consulta individual y confidencial, de modo que cada trabajador dispondrá de una clave de acceso que le permita consultar únicamente sus datos.

2. Los Comités de Empresa e Interempresas, los Delegados de Personal y los Delegados de las secciones sindicales, constituidas estas últimas conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS), recibirán información de los fichajes de todos los trabajadores comprendidos en sus respectivos ámbitos de representación.

3. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, la Dirección de la empresa entregará mensualmente un listado con los siguientes datos: Número de empleado, nombre y apellidos, centro de trabajo, Departamento, horas teóricas, horas reales y saldo.

4. En cualquier momento las representaciones de los trabajadores mencionadas anteriormente podrán solicitar información más detallada y precisa sobre los fichajes de cualquier trabajador.

5. Todos los meses, en las reuniones ordinarias o extraordinarias que se celebren con las mencionadas representaciones, se reflejarán en el acta correspondiente los casos que excedan de las cinco horas posibles de exceso mensual establecidos en el artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria el trabajo prestado que, dentro de los límites que establezca la legislación vigente, exceda las horas mensuales sobre las cinco acumulables y/o del saldo al 15 de septiembre de cada año.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas conforme a los criterios siguientes:

a) Con cargo a los conceptos voluntarios que viniere percibiendo el trabajador en una proporción equivalente al valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria trabajada.

b) En el supuesto de no percibir el trabajador conceptos voluntarios o de rebasar mensualmente la contraprestación económica del trabajo extraordinario la cuantía de dichos conceptos voluntarios, por días de vacaciones en una proporción equivalente a una hora por cada hora extraordinaria trabajada.

3. A los efectos de lo establecido en el presente artículo, las horas acumuladas por viajes oficiales de la empresa en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias. Sólo se tendrán en cuenta a efectos de acumulación conforme al artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 25. *Festividad del Día del Seguro.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del CGS.

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este Convenio, presente el día 1 de enero de cada año, tendrá derecho a veinticinco días laborables de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier momento y sin limitación de períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Para posibilitar una adecuada organización del trabajo, los trabajadores deberán de solicitar, con diez días de antelación a cada uno de los períodos, enero-mayo, junio-septiembre y octubre-diciembre, las vacaciones que quieran disfrutar dentro de cada uno de dichos bloques. La

empresa deberá responder dentro de los diez días siguientes a la fecha de solicitud.

3. Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado anterior, los trabajadores podrán solicitar la variación (modificación de fechas, inclusión o exclusión de días, etc.) de las fechas del disfrute de sus vacaciones atendiendo a los intereses del resto de los trabajadores y respetando, en todo caso, las necesidades del Departamento en que presten sus servicios.

4. La responsabilidad de la distribución de las vacaciones recaerá en el Jefe del Departamento correspondiente. Éste deberá tener en cuenta, principalmente, las necesidades del servicio a la hora de planificar las vacaciones en cada uno de los períodos que se establecen en el apartado segundo del presente artículo.

5. En caso de desacuerdo entre el trabajador y su responsable sobre los cambios por necesidades de servicio, aquél podrá acudir a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

6. En caso que el trabajador decidiera tomar días sueltos de vacaciones, deberá avisar con veinticuatro horas de antelación y recibir la autorización.

7. Los ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden.

En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación final que haya de percibir el interesado.

8. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán modificadas las vacaciones reguladas en el número 1 del presente artículo, con arreglo a la siguiente escala:

Sesenta y sesenta y un años de edad: Veintisiete días laborables.
Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad: Veintinueve días laborables.
Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad: Treinta días laborables.

9. Cuando por necesidades del servicio las vacaciones planificadas para el mes de diciembre no hayan podido ser disfrutadas en la fecha prevista, los Jefes de los servicios podrán autorizar, excepcionalmente, el traslado de dichas vacaciones no disfrutadas hasta el último día del mes de febrero del siguiente año, como máximo, comunicando la modificación al Departamento de Personal.

10. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese, regulado en el número 7 del presente artículo.

Artículo 27. *Permisos y licencias.*

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

a) Por matrimonio del empleado: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder al 50 por 100 del total.

b) Por nacimiento de hijos del empleado o adopción: Tres días naturales de los que al menos, uno ha de ser laborable.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales. Para familiares no previstos en el párrafo anterior pero que convivan o dependan del empleado: Un día natural.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

d) Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.

e) Por fallecimiento de otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, ampliables a cinco por razón de distancia.

f) Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y siempre que se encuentre a su cargo.

g) Por traslado del domicilio habitual del trabajador: Un día laborable.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y 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 laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador 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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

i) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales establecidos.

j) 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 de la empresa, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Los días de permiso retribuido regulados en el número anterior deberán disfrutarse en la fecha en la que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

En los demás casos no referidos en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en el CGS.

2. Las causas de los permisos deberán ser justificadas documental-mente al Departamento de Personal, con la antelación suficiente en los casos que ello sea posible. En todo caso, la referida justificación podrá ser exigible al término de los mismos.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. 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 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.

5. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos, las horas o 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.

6. Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora de algún familiar en primer grado que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

7. La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, a través del Departamento de Personal.

La resolución de concesión de la licencia, en su caso, determinará si la misma es o no retribuida, su duración y demás condiciones de disfrute.

Artículo 28. *Excedencias.*

1. Además de lo establecido en la legislación en cada momento, los empleados con cinco o más años de antigüedad en la empresa podrán solicitar y obtener excedencias por períodos no inferiores a seis meses ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el empleado la solicita por escrito con un mes de antelación, reincorporándose al mismo grupo, nivel y centro de trabajo en el que estuviera antes de producirse la situación de excedencia.

2. Los trabajadores que reciban cursos de capacitación que sean total o parcialmente costeados por la empresa no podrán solicitar una excedencia voluntaria para ir a prestar sus servicios en empresas del sector de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo en tanto no hayan transcurrido tres años desde la fecha de finalización del último de los cursos recibidos.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 29. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

1. Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad, y mientras dure dicha circunstancia, la empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando

sus servicios normalmente, sin que la obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

2. A partir de ese momento, la empresa asume a su cargo la diferencia que existe entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el empleado en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del régimen general de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la incapacidad temporal y por un plazo máximo de treinta meses, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación, en el supuesto de que por variación del régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 por 100.

Artículo 30. *Seguro de vida.*

1. Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para los empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anticipadamente y hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado. Dicho seguro cubrirá los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por el siguiente capital para todos los grupos profesionales: 3.061.677 pesetas para 1997 y 7.420.000 pesetas para 1998.

2. Este capital será revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en el Convenio.

3. La cobertura del seguro de vida quedará garantizada mediante la contratación de una póliza para los empleados o la creación de un fondo de autoseguro.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir del 31 de diciembre de 1996 por un capital asegurado del 50 por 100 hasta que cumplan setenta años de edad.

6. Para el personal jubilado con anterioridad al 1 de enero de 1997, la cobertura del seguro de vida por el riesgo de muerte se prolongará 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 30 por 100 del que le correspondía en el momento de la jubilación.

b) Por el 100 por 100 del 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.º Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan 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 nivel 5 grupo II.

2.º Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, estén enfermos, física o mentalmente, o impedidos completamente para trabajar.

3.º Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado para trabajar.

7. En caso de fallecimiento, se abonará de forma inmediata un anticipo del 10 por 100 a los beneficiarios.

Artículo 31. *Seguro de accidentes.*

La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de accidentes que alcance en caso de muerte un capital máximo de dos anualidades de salario o un capital igual al establecido en el artículo 62 del CGS para esta contingencia.

Artículo 32. *Plan de pensiones.*

Se constituye una Comisión Mixta para el estudio de las fórmulas y sistemas más idóneos, de cara a la creación de un plan de pensiones para los empleados afectados por el presente Convenio.

Artículo 33. Jubilaciones.

1. En cuanto a los criterios por los que se registrarán las jubilaciones, así como la cuantía de las compensaciones económicas que deba otorgar la empresa, se estará a lo dispuesto en el CGS.

2. En el mes de enero de cada año las empresas revalorizarán en un 3 por 100 las compensaciones que esté abonando en la citada fecha a su personal jubilado.

Artículo 34. Abono especial con motivo del Día del Seguro del personal jubilado

La empresa abonará a su personal jubilado, o en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la cantidad de 13.300 pesetas por el día 14 de mayo, en que se celebra el Día del Seguro.

CAPÍTULO IX**Mejoras sociales****Artículo 35. Becas.**

1. La empresa concederá becas por un importe de 36.741 pesetas anuales para 1997 y 38.027 pesetas para 1998, para los empleados que cursen los estudios de ESO, BUP, Bachillerato, COU, o para aquellos estudios en los que se requiera tener aprobados alguno de los anteriores.

2. Los hijos de los empleados podrán obtener becas, con las siguientes condiciones y cuantías:

a) Para los comprendidos entre tres meses y dieciocho años, cumplidos dentro del año de solicitud de la beca y siempre que la ayuda que se solicita sea para cursar los estudios descritos en el apartado anterior, así como para la asistencia a guarderías y jardines de infancia, 24.490 pesetas anuales para 1997 y 25.347 pesetas para 1998.

b) Para aquellos hijos de empleados disminuidos física o mentalmente, en función de lo que determine en cada momento la legislación vigente, 48.980 pesetas anuales para 1997 y 50.694 pesetas para 1998.

3. La concesión de las becas será incompatible con cualquier clase de ayuda externa a la empresa que se obtenga para los mismos estudios. Si el importe de la ayuda externa es inferior a las cantidades mencionadas, se complementará tal ayuda hasta alcanzar las cifras señaladas.

4. Las becas se abonarán en las nóminas ordinarias de septiembre u octubre, siendo, por tanto, indispensable para su concesión que se presenten las solicitudes antes del día 31 de agosto o 30 de septiembre, respectivamente.

Excepcionalmente, se aceptarán solicitudes fuera de estas fechas cuando se trate de estudios cuyo período de matriculación sea distinto al habitual.

5. Para la concesión de becas se exigirá la presentación de los justificantes adecuados, cuya falsedad dará origen al extorno automático de los importes percibidos e inhabilitará para futuras concesiones.

6. La cuantía de las becas se incrementará todos los años en el mismo porcentaje que el sueldo tabla del CGS.

Artículo 36. Premios de permanencia.

1. En concepto de premio de permanencia, la empresa abonará las cantidades siguientes:

a) 122.469 pesetas en 1997 y 126.755 pesetas en 1998, al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa.

b) 199.009 pesetas en 1997 y 205.974 pesetas en 1998, al cumplir los empleados cuarenta años de servicio en la empresa.

2. Estas cantidades se incrementarán todos los años en el mismo porcentaje que el sueldo tabla del CGS.

Artículo 37. Fondo para actividades sociales.

1. La empresa aportará anualmente para este fondo la cantidad de 831.169 pesetas para 1997 y 857.558 pesetas para 1998.

2. El reparto se efectuará por acuerdo de los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo.

3. En el supuesto de que al final del año no hubiera sido utilizado en su totalidad, se acumulará la cantidad sobrante a la que corresponda al año siguiente.

4. Esta cantidad se incrementará todos los años en el mismo porcentaje que el sueldo tabla del CGS.

Artículo 38. Descuentos en seguros.

1. Los seguros contratados sobre bienes a nombre del personal y sobre su misma persona gozarán de una bonificación especial de un 10 por 100 sobre la prima neta en todos los ramos, con excepción del de vida.

2. Los empleados podrán optar entre el abono del seguro del automóvil que figure a su nombre en las seis pagas siguientes al vencimiento del recibo, u obtener el anterior descuento.

3. En el ramo de vida, siempre que el contratante y el asegurado sea el propio empleado, el trabajador abonará el importe de la prima pura, en lugar de la prima de tarifa comercial.

Artículo 39. Anticipos.

1. Los empleados tendrán derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria más los salarios devengados en el momento de la petición.

2. Los anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

Artículo 40. Préstamos.

1. Los empleados de la empresa podrán solicitar los siguientes préstamos:

a) Por máximo de seis mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

b) De hasta 2.000.000 de pesetas, a devolver en cinco años, para hacer frente a la adquisición de vivienda-casa habitación para los propios empleados.

c) De hasta 600.000 pesetas, a devolver en dos años, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados.

d) Por un máximo de cuatro mensualidades de su sueldo tabla por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

e) De hasta 1.800.000 pesetas, a devolver en cuatro años, para la compra de vehículo de los empleados que lo utilicen en el desarrollo de su actividad dentro de la empresa.

2. Todos los préstamos a que se refiere el presente artículo devengarán el interés legal del dinero. Su concesión estará sujeta a las siguientes normas:

1.ª No podrá solicitarse un nuevo préstamo mientras se tenga otro pendiente de cancelación. Quedan exceptuados de esta regla los préstamos del epígrafe a) del apartado anterior, por razón de accidente o enfermedad. No obstante, si ya existiere éste pendiente de cancelación, no se podrán solicitar los restantes.

2.ª La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores examinarán conjuntamente si está plenamente justificada la necesidad de las peticiones formuladas.

3.ª En todos los casos, la empresa se reservará el derecho de pedir los comprobantes que procedan, así como establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

4.ª Para los préstamos de los apartados b) y e) del apartado anterior, será obligatorio contratar el seguro del bien adquirido con reserva a favor de la empresa que lo hubiera concedido.

5.ª Para los préstamos del apartado b) existe un fondo de 21.698.477 pesetas para 1997 y 22.089.050 pesetas para 1998, y para los del c) de 3.729.886 para 1997 y 3.797.024 pesetas para 1998. Estos fondos se revalorizarán anualmente el 1 de enero, según el incremento del Índice de Precios al Consumo.

CAPÍTULO X**Ordenación jurídica de faltas y sanciones****Artículo 41. Faltas y sanciones.**

1. Como complemento de lo establecido en el capítulo X, relativo a la ordenación jurídica de faltas y sanciones, del CGS y en las restantes

normas legales de aplicación, se establece el siguiente procedimiento para la tramitación de las faltas muy graves:

a) Tan pronto se tenga conocimiento de la comisión de una posible falta, la Dirección de la empresa ordenará la incoación del correspondiente expediente, designando dentro de un plazo de veinticuatro horas instructor del mismo, con comunicación de dicha instrucción al inculcado y al Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en defecto de ambos, al Comité Interempresas.

b) Dentro del plazo máximo de diez días hábiles se dará traslado al inculcado del pliego de cargos que contra el mismo se formule, para que, dentro del término de cinco días hábiles, pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

c) Con esta documentación la empresa convocará una reunión extraordinaria con el Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en defecto de ambos, con el Comité Interempresas, en la que la representación legal de los trabajadores podrá sugerir la tipificación o no de la posible falta y la sanción que corresponda.

d) Terminada la sustanciación del expediente, una vez practicadas las diligencias oportunas encaminadas al esclarecimiento del hecho, el instructor elevará dicho expediente a la Dirección de la empresa, acompañándolo del informe que al efecto redactara con la propuesta de resolución que estime pertinente, de acuerdo con los resultados de lo actuado, todo ello antes del transcurso del plazo de dos meses, contando desde la fecha de incoación.

e) La Dirección de la empresa, a la vista de los resultados de las diligencias y pruebas practicadas y teniendo en cuenta el informe y propuesta que haya elevado el instructor, acordará el sobreseimiento del expediente o, en su caso, impondrá al inculcado la sanción que corresponda, que pondrá en conocimiento del interesado y de la representación legal de los trabajadores.

f) Si el expediente no estuviera resuelto en el plazo de dos meses desde la fecha de su iniciación, será sobreseído automáticamente, cualquiera que fuese su estado.

2. La empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo del inculcado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, salvo que se trate de un representante legal de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 42. *Disposición general.*

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales y de aplicación y, señaladamente, las siguientes:

a) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y sus Reglamentos de desarrollo, en particular:

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la Orden de desarrollo, de 27 de junio de 1997.

El Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

b) Los artículos 71 a 76, ambos inclusive, del CGS.

Artículo 43. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: Dos Delegados.

De 101 a 500 trabajadores: Tres Delegados.

De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro Delegados.

De 1.001 en adelante: Cinco Delegados.

3. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los centros de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Artículo 44. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las descritas en los artículos 36 y concordantes de la LPRL.

Artículo 45. *Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.*

1. Será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías.

2. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, con la reserva horaria establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, computándose el tiempo dedicado a esta formación como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. A los Delegados de Prevención, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, les será de aplicación, en cuanto al sigilo profesional debido, lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

46.1 Composición:

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con un censo de 50 o más trabajadores.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención.

46.2 Funcionamiento:

1. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, siempre que lo solicite alguna de las partes. El Comité será el encargado de dotarse de sus normas de funcionamiento.

2. Por parte de los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad y Salud se creará un Comité Interempresas.

46.3 Crédito horario:

Serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes del personal, las siguientes actividades:

Las destinadas a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

La asistencia a convocatorias que realice la empresa sobre tales materias.

El acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

El acompañamiento de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

El tiempo dedicado a la investigación de accidentes de trabajo.

Artículo 47. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

1. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las descritas en el artículo 39 LPRL.

2. No obstante, en aquellos centros de trabajo que, por su número de trabajadores, no cuenten con la posibilidad de crear un Comité, el Delegado de Prevención asumirá las competencias y facultades de dicho Comité.

Artículo 48. Formación de los trabajadores en materia de prevención.

1. La Comisión Paritaria encargada de la formación incluirá dentro de sus planes de formación un apartado dedicado a la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 LPRL.

2. El tiempo empleado en la formación de los Delegados de Prevención se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 49. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la LPRL y sus Reglamentos de desarrollo, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita.

2. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después de la baja maternal se producirá a su puesto de trabajo original.

Artículo 50. Revisión médica.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que contemple, como mínimo, una valoración de la visión, audición, capacidad pulmonar, análisis de sangre y orina, tensión y auscultación.

2. Los empleados podrán someterse, a petición del interesado en los supuestos de revisiones individuales, o del Comité Interempresas en las revisiones colectivas, a aquellas revisiones de carácter especial o específicas del puesto de trabajo que a juicio del Servicio Médico de empresa sean necesarias.

Artículo 51. Cafetería.

En aquellos centros de trabajo en que exista un local destinado a cafetería, se procederá anualmente a la desinsectación y desratización, por parte de una empresa reconocida para tal efecto.

CAPÍTULO XII**Derechos sindicales y de representación colectiva****Artículo 52. Principios generales de la representación laboral.**

1. Los derechos, funciones y garantías de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de las secciones sindicales se regirán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y, con carácter complementario, por las contempladas en este capítulo.

2. Son representantes de los trabajadores, a los efectos del Estatuto de los Trabajadores y del CGS y del presente Convenio, los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, el Comité Interempresas, los Delegados de Personal y Delegados de las secciones sindicales.

3. Cada órgano de representación de los trabajadores ejercerá sus competencias en el ámbito de su propia representación.

4. La Dirección de la empresa facilitará información a los trabajadores de nueva contratación sobre la representación unitaria de los trabajadores y las secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 53. Definición y atribuciones generales de los órganos de representación unitaria.

1. Los Comités de empresa y los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo de la empresa. Representan a los trabajadores, actuando en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

2. El Comité Interempresas es la representación del conjunto de los trabajadores de todas las empresas que están incluidos en el ámbito de la aplicación del presente Convenio, ejerciendo las funciones y competencias en él establecidas.

Artículo 54. Funcionamiento de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de las tareas de repre-

sentación, si bien y para hacerlo dentro de las horas de trabajo tendrán que supeditarse en todo caso a la limitación de horas disponibles por cada representante conforme a las normas legales y convencionales de aplicación.

2. Los Comités y Delegados podrán elegir de entre sus miembros un Presidente y Secretario que organicen las convocatorias, levante actas de las reuniones y vele por la realización de los acuerdos adoptados.

3. Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre el Comité o Delegados de Personal y la Dirección de cada centro de trabajo, salvo que se considere innecesaria. El orden del día se fijará previamente, y el tiempo empleado en estas reuniones por los representantes de los trabajadores no computará a efectos de reserva horaria.

4. Además de las reuniones ordinarias, los Comités o Delegados de Personal podrán solicitar por escrito a la Dirección reuniones extraordinarias cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen, especialmente si por su naturaleza no permiten esperar a la reunión ordinaria.

5. La Dirección y el Presidente del Comité o Delegado de Personal analizarán los temas y decidirán de común acuerdo sobre la oportunidad de las reuniones.

6. De todas las reuniones con la Dirección se levantará acta por duplicado firmada por los asistentes. El tiempo utilizado por un miembro del Comité o Delegado de Personal no computará a efectos de reserva horaria.

Artículo 55. Crédito horario.

1. Los representantes unitarios del personal dispondrán de la reserva horaria mensual que esté establecida por la legislación vigente en cada momento.

2. Las horas que expresamente sean cedidas podrán acumularse hasta un máximo de cincuenta horas por persona y mes, en uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal del mismo centro de trabajo, conforme a los criterios establecidos en el presente capítulo.

3. No computarán dentro de esta reserva horaria, además de las horas previstas en el presente capítulo, las dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones deliberadoras del Convenio de empresa o del CGS, cuando alguno de los miembros de los Comités o Delegados de Personal forme parte de la Comisión negociadora de los mismos.

Artículo 56. Derechos.

1. En los centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa o más de un Delegado de Personal y siempre que el centro de trabajo lo permita, los representantes de los trabajadores dispondrán de un local en las instalaciones de la empresa, debidamente equipado, para su uso exclusivo, para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, con arreglo y sujeción a las normas legales vigentes.

2. En cada centro de trabajo los Comités y Delegados dispondrán de un tablón de anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse avisos y comunicaciones.

3. Los Comités y Delegados de Personal tendrán acceso diario al «Boletín Oficial del Estado» y de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren. Asimismo, estarán incorporados en las relaciones de comunicación e información de todas aquellas revistas que, por su contenido, sean necesarias para su formación, información y actividad sindical.

4. Serán los Comités y Delegados los que decidirán en cada caso a las revistas y periódicos que deseen tener acceso, dentro de las suscripciones de la compañía. Asimismo, se les facilitará las fotocopias o ejemplares que necesiten, dentro de unos límites prudenciales y teniendo en cuenta el ámbito personal al que vayan dirigidos los documentos. Se requerirá para ello, en cada caso, la autorización del Departamento de Personal.

5. Cuando el Comité de Empresa y Delegados de Personal necesiten informar a sus representados, podrán utilizar los siguientes métodos:

a) Por escrito, según lo establecido en el artículo 68.d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual la empresa facilitará las fotocopias, ejemplares de imprenta o copias necesarias, dentro de un límite prudencial.

b) A través de los sistemas y equipos de edición y diseño puestos a disposición por la empresa, cuyo tratamiento será el mismo que el de los Departamentos de la empresa, dentro de unos límites prudenciales y tratando de no obstaculizar el normal funcionamiento de las actividades empresariales.

c) Por asambleas, convocadas y celebradas de conformidad con las normas legales y lo prevenido en el artículo 59 del presente Convenio.

Artículo 57. *Atribuciones.*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a:

1. Recibir mensualmente de la Dirección información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos, ceses y contrataciones de empresas de trabajo temporal, conforme a lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Recibir trimestralmente y de forma amplia, información sobre la marcha económica de la empresa, que pondrá a disposición del Comité y Delegados, cuando están aprobados los balances, memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio.
3. Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la empresa que afecten al volumen de empleo.
4. Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.
5. Intervenir en el control y vigilancia de las medidas relativas a seguridad y salud en el trabajo y en la administración de los fondos sociales.
6. Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, fusiones y modificaciones del Estatuto jurídico de las compañías.
7. Recibir mensualmente información referente a horas extraordinarias en cuanto a su número, motivo y Departamentos en que se realizan, en los términos establecidos en el artículo 24 del presente Convenio.
8. Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones, en los términos establecidos en el artículo 41 del presente Convenio.
9. Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la Empresa, hasta el Grupo I (inclusive). En dicho censo, que la empresa entregará durante el mes siguiente a aquel en que se incrementa o regulariza el salario, constará el grupo y nivel del productor en el servicio de la empresa, así como el sueldo que disfrute, por conceptos.

Artículo 58. *Asambleas.*

Las asambleas se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la Dirección de cada centro de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el propio centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Artículo 59. *Comité Interempresas.*

1. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos centros de trabajo podrán crear un Comité Interempresas compuesto, como máximo, por 12 miembros.
2. El Comité Interempresas tendrá representación y competencia sobre las materias que la Ley y este Convenio reconocen a los Comités de Empresa, referidas tan sólo a cuestiones generales que afecten al conjunto de los trabajadores vinculados por este Convenio, y sin que en ningún caso, comporten menoscabo de las facultades y funciones de cada Comité, o de los Delegados de Personal.
3. La información periódica suministrada a los Comités de Empresa se entiende en poder del Comité Interempresas a través de los citados Comités de Empresa.
4. Este Comité Interempresas tendrá derecho a dos reuniones, llamadas «ordinarias», en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año.
5. El Comité Interempresas celebrará anualmente una reunión extraordinaria con la Dirección o sus representantes, cuando estén aprobados los balances, memorias y cuentas de resultados de las compañías. En esta reunión extraordinaria, la Dirección informará sobre la marcha económica del sector y de las empresas afectadas por este Convenio.
6. En todas las reuniones anteriores, de una duración máxima de un día, los gastos que se originen irán a cargo de la empresa y el tiempo utilizado (una jornada laboral por reunión) no computará a efectos de reserva horaria para actividades sindicales.
7. Los miembros del Comité Interempresas que no sean de Madrid o Barcelona dispondrán de la suficiente flexibilidad al computar el tiempo de ausencia de sus centros respectivos atendiendo a las mayores dificultades de transporte.

Artículo 60. *Secciones sindicales.*

1. Las secciones sindicales constituidas al amparo de la LOLS tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías establecidas en la misma y en el presente Convenio.
2. Las secciones sindicales podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario. Asimismo podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical dentro de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, de uso exclusivo para estos fines.
4. La empresa pondrá a su disposición un local adecuado y los medios materiales necesarios en el que puedan desarrollar sus actividades, en los términos que establece el artículo 8.2.c) de la LOLS.

Artículo 61. *Órganos de dirección de las secciones sindicales.*

61.1 De las Comisiones Ejecutivas.

1. Los miembros de las Comisiones Ejecutivas de las secciones sindicales podrán distribuir las horas sindicales mensuales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal afiliados a sus respectivos sindicatos, en los mismos términos y procedimiento que lo establecido para los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el artículo 55 del presente Convenio.
2. A estos efectos, la Secretaría General de las secciones sindicales deberá comunicar mensualmente por escrito la distribución y la cuantía asignada a cada miembro del Comité o Delegado de Personal.

61.2 De los Delegados de las secciones sindicales:

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 y 10.1 de la LOLS, los afiliados a su sindicato podrán, en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales y elegir Delegados de las mismas, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la referida Ley.
2. Los Delegados Sindicales son los representantes de los afiliados al sindicato correspondiente.
3. Cuando los Delegados Sindicales cuyas secciones sindicales sean afiliadas a sindicatos integrados de pleno derecho a cualquier organización internacional de carácter sindical y que, siendo miembros de pleno derecho del Comité de Empresa Europeo, asistan a reuniones relativas al ámbito internacional de Assicurazioni Generali, las horas sindicales destinadas no computarán respecto a la reserva mensual horaria, y todos los gastos originados por la asistencia al Comité de Empresa Europeo serán de cuenta de la empresa.
4. El Delegado sindical que reúna los requisitos establecidos en la LOLS podrá reunirse con los afiliados a su sindicato en la empresa cuantas veces considere oportuno, fuera de la jornada laboral y previa comunicación a la Dirección de la empresa con veinticuatro horas de antelación en los locales de la empresa.
5. Igualmente intervendrá, cuando se trate de afiliados a su sindicato, en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones, en los términos establecidos en el presente Convenio.
6. Con el propósito de profundizar y desarrollar el diálogo social, la Dirección de la empresa y la Dirección del sindicato de la empresa mantendrán, al menos, una reunión anual para intercambiar sus opiniones sobre la marcha general de la empresa y, específicamente, los aspectos económicos, sociales y sindicales. El orden del día se fijará previamente por las partes.

CAPÍTULO XIII

Política de empleo

Artículo 62. *Política de empleo.*

Se estará a lo dispuesto en el CGS.

CAPÍTULO XIV

Código de Conducta

Artículo 63. *Código de Conducta.*

1. Es voluntad expresa de los firmantes del Convenio establecer las presentes normas de conducta, cuyo designio es desarrollar un marco

estable de relaciones laborales, fortalecer el diálogo social y proteger de manera adecuada los legítimos intereses de las partes.

2. En tal sentido, los firmantes manifiestan que el contenido del presente Convenio se inscribe dentro de los principios y derechos constitucionales laborales básicos, siendo objetivo preponderante de las partes la salvaguardia y protección del principio de igualdad y no discriminación.

Teniendo en cuenta que el principio de igualdad ampara frente al trato desigual a los iguales, una de cuyas manifestaciones en las relaciones laborales es que no existe igualdad entre las partes del contrato, las partes en general y, en particular, la Dirección de la empresa, se comprometen a promover las condiciones necesarias para que el citado principio cobre su plenitud y virtualidad.

3. Ambas partes, en una línea de coherencia y lealtad hacia sus respectivas organizaciones sectoriales, declaran la plena aceptación y sumisión al CGS, que constituye el marco jurídico de sus relaciones laborales, sin que ello suponga más límites a la autonomía de las partes dentro de su ámbito de negociación que las expresamente fijadas en la mencionada norma colectiva.

4. Para la contratación laboral se acudirá a los tipos de contrato previstos en la legislación vigente; especialmente se cuidará la contratación laboral de carácter temporal, utilizando los instrumentos contractuales adecuados para evitar el fraude de ley, cuyo efecto sería la presunción de haberse celebrado el contrato por tiempo indefinido.

Las nuevas contrataciones están sujetas al contenido del presente Convenio, sin que sea lícito provocar en beneficio propio o ajeno la aceptación de la oferta por el trabajador con cláusulas o contraprestaciones no contempladas en el propio Convenio o en las normas de derecho supletorio.

5. Durante la vigencia del contrato individual y como manifestación del principio de buena fe contractual, se establece expresamente el deber del trabajador de no concurrir con la actividad aseguradora de la compañía, salvo autorización expresa de la misma.

Por tanto, se conviene expresamente que ningún trabajador podrá ser titular directo de carteras de seguros con pólizas suscritas por la propia compañía o por otras diferentes, así como no podrá controlarlas indirectamente, mediante terceros interpuestos, sean o no familiares.

El incumplimiento de la obligación que se establece en el párrafo anterior constituirá por sí mismo una falta muy grave de indisciplina y desobediencia, así como una transgresión de la buena fe contractual.

No obstante lo anterior, se respetarán a título individual los derechos que, al efecto, tuvieren reconocidos por escrito los empleados.

6. Las normas o circulares, en cuanto constituyen expresión de la facultad de organización y dirección atribuida a la empresa, cuidarán de no infringir los derechos de los trabajadores ni de sus representantes legales, aun cuando se trate de aclarar o interpretar el Convenio, facultad que sólo tiene la Comisión Mixta de Interpretación.

7. Cuando exista conflicto de interés entre distintos trabajadores no se deberá privilegiar a ninguno de ellos en particular, creando los cauces necesarios para dar audiencia a la representación legal de los trabajadores, de modo que se favorezcan soluciones dialogadas.

8. Objetivo fundamental del presente Convenio es favorecer el desarrollo profesional del trabajador mediante el instrumento de la formación continuada. Las acciones formativas han de ser entendidas como una inversión en capital humano y no como un coste.

El fomento de la formación y cualificación profesional es entendida por las partes desde el ámbito de la corresponsabilidad para que, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyan a la dinamización de la carrera profesional en la empresa.

En este ámbito de la formación, cobra especial relevancia el principio de igualdad y no discriminación. Las partes de este Convenio se comprometen a promover las acciones necesarias para elevar la cualificación profesional de aquellos trabajadores que requieran necesidades subjetivas y objetivas. A tal fin, la Comisión Paritaria Permanente de Formación asignará el presupuesto necesario.

9. En la labor interpretativa asignada a la Comisión Mixta Paritaria establecida en este Convenio, se estará a las reglas siguientes:

1.^a Las cláusulas del Convenio se ejecutarán y cumplirán de buena fe, según los términos en que estén hechas o escritas, sin tergiversar con interpretaciones arbitrarias el recto sentido, propio y usual de las palabras escritas.

2.^a No se deberán restringir los efectos que naturalmente se deriven del modo en que las partes hayan explicado su voluntad y contraído sus obligaciones.

3.^a Habiendo intervenido en la negociación un Presidente, se estará a lo que resulte de las actas firmadas por el mismo.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 64. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y 6 del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Administración y Seguimiento del Convenio.

2. Sin perjuicio del derecho que a los trabajadores y a sus representantes, así como a la empresa, les asiste para acudir a la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para ejercer las funciones siguientes:

- Interpretar el presente Convenio.
- Llevar a cabo el control y seguimiento para la aplicación y desarrollo del contenido del Convenio.
- Acordar la mediación o el arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente sean sometidos y que versen sobre la aplicación o interpretación de las normas contenidas en el Convenio.
- Cuantas otras le atribuye de manera expresa el presente Convenio.

3. Serán Vocales de la Comisión tres miembros de la representación de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

4. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

5. En cuanto a los moderadores y redactores de las actas, se aplicarán los mismos criterios que el artículo 11 del presente Convenio prevé para la Comisión Paritaria de Formación.

6. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En los supuestos de falta de acuerdo, se aplicarán los procedimientos establecidos en el artículo 85 del CGS.

7. Los miembros titulares de la representación de los trabajadores dispondrán del crédito horario necesario para el ejercicio de sus funciones. Dicho crédito horario retribuido no computará a efectos de la reserva mensual que como miembro del Comité o Delegado de Personal disponga.

Artículo 65. *Competencias de la Comisión Mixta Paritaria.*

Además de las competencias mencionadas en el artículo anterior, corresponde a la Comisión Mixta Paritaria:

1. Interpretar las cláusulas del Convenio, de conformidad con las reglas establecidas en el Código de Conducta pactado.

2. Terminada la VPT por el Comité establecido al efecto, la Comisión Mixta publicará los resultados estableciendo un período de consultas y reclamaciones.

Todas las reclamaciones las emitirá por escrito y razonadamente, adjuntando, si es necesario, la monografía del puesto, explicitando los criterios objetivos de la valoración. Para las modificaciones del contenido, extinción o creación de los puestos de trabajo, se procederá de igual forma.

3. Se encomienda a la Comisión Mixta el control, vigilancia y seguimiento para que las contrataciones se ajusten a los tipos contractuales vigentes en cada momento. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Comisión procederá a la elaboración de un informe sobre la situación actual en esta materia, que incluirá un inventario de todas las situaciones preexistentes y, en todo caso, emitirá un dictamen sobre la adecuación o no de las diferentes contrataciones a la legislación en esta materia. En este último caso procederá a su regularización.

Disposición final única.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 3.4 del presente Convenio, se entenderán, en todo caso, como cláusulas normativas del mismo el contenido de los artículos siguientes: 5, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63 en sus apartados 4.º a 7.º, 64, 65 y disposiciones final y adicional.

Disposición adicional única.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio que pasen a prestar sus servicios o aquellos que

actualmente los presten en cualquiera de las empresas dominadas directa o indirectamente por «Assicurazioni Generali, Delegación en España» o «Servicios Generales Castellana, 130, A.I.E.», siempre que procedan de estas empresas, tendrán las mismas condiciones y garantías establecidas en el presente Convenio.

Disposición transitoria primera.

El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio tuviera en curso de adquisición el desaparecido complemento «equiparación económica» por llevar como mínimo cinco años de permanencia cumplidos en tal fecha en cualquiera de las categorías, generará las consecuencias retributivas del mismo, siempre y cuando permanezca cuatro años, hasta completar los nueve años del referido complemento, en el mismo nivel retributivo de equivalencia a su categoría anterior conforme a la tabla de conversión, desapareciendo en caso de pasar a nivel superior.

Disposición transitoria segunda.

Durante el proceso de negociación del Pacto de Integración Laboral, entre las empresas «La Estrella, Sociedad Anónima», y «Assicurazioni Generali, Delegación para España», los miembros de la Comisión Ejecutiva de las secciones sindicales debidamente constituidas tendrán las mismas garantías que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, aunque no formen parte del de los órganos de representación unitaria.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

14686 *RESOLUCIÓN de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria y Energía y la Diputación General de Aragón, para la ejecución de los programas contemplados en la iniciativa ATYCA.*

Habiéndose suscrito con fecha 11 de mayo de 1998 Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria y Energía y el Departamento de Economía, Hacienda y Fomento de la Diputación General de Aragón para la ejecución de los programas contemplados en la iniciativa ATYCA,

Esta Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, en ejecución de lo dispuesto en el punto 9 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990 sobre Convenios de colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas, ha dispuesto que se publique en el «Boletín Oficial del Estado» el texto del Convenio que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 2 de junio de 1998.—La Directora general, Elisa Robles Fraga.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA Y EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FOMENTO DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS CONTEMPLADOS EN LA INICIATIVA ATYCA

En Madrid a 11 de mayo de 1998.

REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don Josep Piqué i Camps, Ministro de Industria y Energía, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por el Real Decreto 762/1996, de 5 de mayo, actuando en el ejercicio de la competencia delegada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 1995, para la celebración de Convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas.

De otra parte, el excelentísimo señor don José María Rodríguez Jordá, Consejero de Economía, Hacienda y Fomento, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por la Presidencia de la Diputación General de Aragón, actuando en nombre y representación de la Diputación General de Aragón, en virtud de lo dispuesto en el Decreto de 8 de mayo de 1997 («Boletín Oficial de Aragón» número 52, de 9 de mayo).

EXPONEN

Primero.—Que para la ejecución de la iniciativa ATYCA, el Ministerio de Industria y Energía ha promulgado el Orden de 25 de abril de 1997 por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de ayudas en el trienio 1997-1999 en relación con la iniciativa de apoyo a la Tecnología, la Seguridad y la Calidad Industrial (ATYCA) («Boletín Oficial del Estado» de 6 de mayo de 1997).

Segundo.—Que en la disposición adicional segunda de dicha Orden se establece que se podrán suscribir Convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas para la ejecución del régimen de ayudas contemplado en la iniciativa ATYCA.

Tercero.—Que la Administración General del Estado actúa en virtud de las competencias exclusivas reservadas al Estado por el artículo 149.1.15 de la Constitución Española, sobre fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.

Que la Diputación General de Aragón actúa en virtud de sus competencias en materia de investigación científica y técnica, en coordinación con el Estado, artículo 36, d) y f), de la Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Aragón, en la redacción dada por el artículo 35.29 de la Ley Orgánica 5/1996, de 30 de diciembre, de modificación de la anterior.

Cuarto.—Que con objeto de obtener la mayor eficacia en la ejecución de las acciones estatal y autonómica, el Ministerio de Industria y Energía, y el Departamento de Economía, Hacienda y Fomento de la Diputación General de Aragón convienen establecer el presente Convenio para una regulación coordinada de sus respectivas actuaciones, en el marco de la iniciativa ATYCA.

En consecuencia, se formaliza el presente Convenio de colaboración con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—Constituye el objeto del presente Convenio establecer el cauce de colaboración entre el Ministerio de Industria y Energía y el Departamento de Economía, Hacienda y Fomento de la Diputación General de Aragón para la ejecución de los programas contemplados en la iniciativa ATYCA, en los siguientes ámbitos:

Tecnología industrial.
Desarrollo y diseño industrial.
Seguridad y calidad industrial.

Segunda.—A tal fin, ambas partes se comprometen a facilitar que las empresas o entidades a las que se dirige la iniciativa ATYCA puedan solicitar y obtener de las Administraciones firmantes el apoyo técnico y financiero que dicha iniciativa establece, en los términos previstos en la correspondiente Orden.

Tercera.—Las solicitudes de concesión de las ayudas a que se refiere la Orden en los ámbitos anteriormente citados, correspondientes a empresas radicadas en el territorio de la Diputación General de Aragón, podrán presentarse en el Registro General del Ministerio de Industria y Energía, del Departamento de Economía, Hacienda y Fomento de la Diputación General de Aragón o en cualquier otro de los previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Ministerio de Industria y Energía remitirá la relación de todas las solicitudes que reciba, referente a las empresas radicadas en el territorio de la Diputación General de Aragón. Por su parte el Departamento de Economía, Hacienda y Fomento de esta Comunidad Autónoma enviará al Ministerio los expedientes recibidos por ella, y solicitará a este Ministerio, si lo considera oportuno, copia de los expedientes de especial interés en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Cuarta.—Se crea un Comité conjunto para el seguimiento de las actuaciones previstas en el presente Convenio con la siguiente composición:

Por parte del Ministerio de Industria y Energía, los Subdirectores generales de Tecnologías Industriales, Programas Tecnológicos, Innovación e Infraestructuras Tecnológicas y Seguridad y Calidad Industrial de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, el Subdirector general