

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores; compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.

18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

### CAPÍTULO III

#### Sanciones: Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El nivel profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

1. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, y siempre que les conste esa afiliación, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia

a los Delegados sindicales de su mismo sindicato, según el artículo 10.3.3.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Otros efectos de las sanciones: Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia o la acumulación en las faltas leves.

Para la prescripción de las faltas y sanciones se estará a lo que determine el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**29632** *RESOLUCIÓN de 7 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo de empresas: «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros»; la Delegación para España de «Assicurazioni Generali, S. P. A.»; Servicios Generales Castellana 130 A. I. E.; Gensegur Agencia de Seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Geninver, Sociedad Anónima»; holding de entidades de seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), y «Hermes, Sociedad Anónima, de Servicios Inmobiliarios y Generales».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de empresas: «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros»; la Delegación para España de «Assicurazioni Generali, S. P. A.»; Servicios Generales Castellana 130 A. I. E.; Gensegur Agencia de Seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Geninver, Sociedad Anónima»; holding de entidades de seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), y «Hermes, Sociedad Anónima, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (código de Convenio número 9002002), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 1998, de una parte por los designados por el grupo de empresas para su representación, y de otra por COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO y la Sección Sindical del Grupo CCOO) en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 7 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS «LA ESTRELLA, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE SEGUROS Y REASEGUROS»; LA DELEGACIÓN PARA ESPAÑA DE «ASSICURAZIONI GENERALI, S. P. A.»; SERVICIOS GENERALES CASTELLANA 130 A. I. E.; GENSEGUR AGENCIA DE SEGUROS DEL «GRUPO GENERALI, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «GENINVER, SOCIEDAD ANÓNIMA»; HOLDING DE ENTIDADES DE SEGUROS DEL «GRUPO GENERALI, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «DESARROLLOS SANITARIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (DESAINSA), Y «HERMES, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE SERVICIOS INMOBILIARIOS Y GENERALES»**

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros»; la Delegación para España de «Assicurazioni Generali, S. P. A.»; Servicios Generales Castellana 130 A. I. E.; Gensegur Agencia de Seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Geninver, Sociedad Anónima»; holding de entidades de seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), y «Hermes, Sociedad Anónima, de Servicios Inmobiliarios y Generales», 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 (TRET).

2. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio, que pasen a prestar sus servicios en cualquiera de las empresas dominadas directa o indirectamente por las empresas citadas en el párrafo anterior, tendrán las mismas condiciones y garantías establecidas en el presente Convenio.

3. El presente Convenio no será de aplicación:

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

3.2 De entre las relaciones a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 (LMSP), así como a los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) A la actividad mercantil de mediación que, conforme a la LMSP, 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 Acuerdo 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.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

1. El presente Convenio, que entrará en vigor al día siguiente de su firma, tiene una duración hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, 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 un mes a la fecha de su vencimiento normal o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3. 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, como 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 pactada, puedan 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 uno nuevo ajustado a la legalidad. En el 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. *Coordinación normativa.*

1. El presente Convenio se negocia:

Primero.—En aplicación de los principios comprometidos por las partes en el Protocolo de fecha 11 de febrero de 1998, desarrollados y articulados en el «Pacto Laboral de Integración La Estrella—Generali», de 1 de julio de ese mismo año, y cuyo objetivo fue el conseguir una integración ordenada de las plantillas y de las condiciones de trabajo de las mencionadas empresas.

Segundo.—En cumplimiento de lo acordado en el artículo 72 del referido pacto (PLI)

2. En lo no previsto en el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio General del Sector de Empresas Aseguradoras (CGSS) y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo reglamentario.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación profesional y movilidad funcional

##### Artículo 7. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación profesional se ajustará a los principios generales y al sistema establecido en el CGSS, acordándose el procedimiento y las etapas que han de seguirse hasta alcanzar el citado ajuste.

2. Las partes manifiestan haber procedido a la configuración, para su inmediata aplicación, de la tabla de transposición individual automática a que se refiere el CGSS.

3. Una Comisión, designada por las partes firmantes del presente Convenio, procederá a efectuar las labores preparatorias y necesarias hasta alcanzar un acuerdo sobre un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en los grupos profesionales y niveles establecidos en el citado CGSS.

4. El sistema de clasificación profesional, que deberá acomodarse a principios de equidad, tratamiento igual de situaciones iguales y no discriminación, permitirá la adecuada clasificación profesional y proporcional retribución en función de la valoración que cada puesto obtenga, tomando como referencia los factores que se citan en el CGSS y aquellos otros homogéneos que la Comisión considere conveniente computar.

5. Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, con valor de acuerdo/propuesta, se elevará para su ratificación a las partes firmantes del presente Convenio, pasando a formar parte de su contenido normativo.

6. En el supuesto de que por resolución judicial, por convenio colectivo o por cualquier otro instrumento jurídico que resultara de aplicación no fuera posible la implantación, con fuerza vinculante y eficacia «erga omnes», del sistema de clasificación profesional acordado en el presente Convenio, las aplicaciones realizadas en cualquiera de las fases previstas, tanto en sus aspectos organizativos como económicos, tendrán carácter transitorio, reversibles, y anulables y/o regularizables.

7. En el supuesto al que se refiere el apartado anterior, las partes firmantes del presente Convenio podrán reordenar el proceso, acordando, en su caso, lo que a sus intereses convenga.

##### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional y los pactos de polivalencia funcional se regirán por lo dispuesto en el CGSS.

##### Artículo 9. *Movilidad—formación.*

Sin perjuicio de las limitaciones relativas a capacitación profesional del trabajador afectado por la movilidad funcional en los términos que se establecen en el CGSS, coetáneamente a la adscripción a su nuevo puesto, el trabajador afectado recibirá la formación necesaria para un desempeño solvente en las nuevas funciones.

### CAPÍTULO III

#### Movilidad geográfica

##### Artículo 10. *Principios generales.*

1. La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas eco-

nómicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de las empresas y de los trabajadores.

2. La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al trabajador a obtener de las empresas el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo, que, en todo caso, respetará como condiciones mínimas las establecidas en el presente capítulo.

3. Las empresas, para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las empresas desarrollen su actividad aseguradora.

4. 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 grupo de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

5. 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 presente Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente y los ingresados con posterioridad, desde donde sean destinados.

6. Los cambios de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos en el CGSS para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no cambiar su residencia, 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 11. *Modalidades.*

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

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

#### Artículo 12. *Traslados.*

##### 12.1 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 4 y 5 del artículo 10 del presente Convenio, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. A estos 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 trayecto sea de una hora o más de transporte público, compensándose dicho cambio de centro como un traslado.

12.2 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.

##### 12.3 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.

##### 12.4 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, las empresas tendrán derecho a excepcionar 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.

h) 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.

12.5 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, compuesta de los siguientes conceptos: Sueldo base, CAI, complemento por experiencia, plus funcional de inspección, complemento personal, complemento de integración, complemento de jornada y complemento voluntario, que estuviera percibiendo el trabajador.

4. La empresa abonará una ayuda de vivienda de 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 este 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 o Canarias, o si el trabajador ha de trasladar su residencia a la península, la ayuda de vivienda 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.

Las cantidades abonadas por las empresas en concepto de ayuda de vivienda tendrán, en todo caso, carácter extrasalarial, dada su naturaleza compensatoria de un gasto.

6. Un permiso retribuido de diez días naturales 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 legal de los trabajadores mediante comunicación escrita que deberá ser razonada.

La Comisión Paritaria del presente Convenio será competente para resolver la divergencia. 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.

12.6 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.

12.7 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.

12.8 Derecho supletorio.—En lo no previsto en éste artículo, se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 13. *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 los artículos 40.4 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 las empresas.

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 legal mediante comunicación escrita que deberá ser razonada.

La Comisión Paritaria del presente Convenio será competente para resolver la divergencia. 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 cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

## CAPÍTULO IV

### Formación profesional

#### Artículo 14. *Formación profesional.*

1. La formación profesional se regirá por lo dispuesto en el CGSS.

2. Al objeto de desarrollar y adaptar el CGSS en materia de formación profesional, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria Permanente de Formación Profesional (CPPFP).

3. A la CPPFP le serán de aplicación las reglas siguientes:

a) Estará formada por seis miembros, elegidos por mitad por las representaciones de la empresa y de los trabajadores.

b) 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.

c) Aprobará su Reglamento de Funcionamiento.

4. Respetando las reglas, principios y contenido de los anteriores compromisos, la CPPFP acordará en un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de la integración de las empresas Assicurazioni Generali y La Estrella, las funciones de moderación, formas de adopción de acuerdos, fases de elaboración de programas de formación, competencias y los aspectos fundamentales del resto de funcionamiento de la propia Comisión y la aplicación o ejecución del Plan de Formación.

5. Si en el término máximo establecido no hubiera sido posible alcanzar un acuerdo, la CPPFP acomodará su funcionamiento tomando como referencia las funciones, etapas y competencias acordadas en el ámbito del Convenio de Assicurazioni Generali SPA y Servicios Generales Castellana 130, A. I. E.

## CAPÍTULO V

### Retribución

#### Artículo 15. *Principios generales.*

La política de retribución en el grupo de empresas al que se refiere el presente Convenio, se orientará por los siguientes principios:

1.º Una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el CGSS.

2.º El carácter de mínimos a los conceptos y cuantías regulados en el CGSS.

3.º Los nuevos conceptos salariales, conformados mediante la integración en los mismos de los conceptos salariales que venían siendo de aplicación en el ámbito específico de cada una de las empresas afectadas por el proceso de integración de plantillas. Dicha integración se producirá atendiendo a similitudes derivadas del origen y naturaleza de los mismos.

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

5.º Los conceptos integrados en la nueva estructura salarial quedarán sometidos al régimen jurídico establecido en el presente capítulo.

#### Artículo 16. *Estructura salarial.*

La nueva estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Sueldo base.
2. Complemento de adaptación individualizado (CAI).
3. Complemento personal.
4. Complemento por experiencia.
5. Plus funcional de inspección.
6. Complemento de integración.
7. Complemento voluntario.
8. Compensaciones por jornada partida.
9. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
10. Participación en primas.

#### Artículo 17. *Definición de los conceptos retributivos.*

1. Sueldo base: Será el que determine el CGSS para cada grupo y nivel. Se abonará por 16 mensualidades anuales.

2. Complemento de adaptación individualizado (CAI): Será el que resulte de la aplicación del CGSS. Se abonará por 16 mensualidades anuales.

3. Complemento personal: Será el que determine el CGSS. Se abonará por 16 mensualidades anuales.

4. Complemento por experiencia: Será el que determine el CGSS. Se abonará por 16 mensualidades anuales.

5. Plus funcional de inspección: Será el que determine el CGSS. Se abonará por 12 mensualidades anuales.

6. Complemento de Integración: Estará constituido por la suma de los importes anuales de los siguientes conceptos:

- 1.º Equiparación económica.
- 2.º Plus de actividad.
- 3.º Plus convenio de empresa.
- 4.º Dedicación especial.
- 5.º Plena dedicación.
- 6.º Salario mínimo familiar.
- 7.º Plus de rotación.
- 8.º Plus de insularidad.
- 9.º Plus de traslado rozas.
- 10.º Plus traslado Valentín Beato.
- 11.º Plus Distancia.

Se pagará dividiendo el importe total anual entre 16 mensualidades.

7. Complemento voluntario: Estará constituido por la suma de los importes anuales de los siguientes conceptos:

- 1.º Mejora individual.
- 2.º Función.
- 3.º Plus calidad actividad.
- 4.º Mejora voluntaria.

Se abonará dividiendo el importe total anual entre 16 mensualidades.

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

A. El complemento por jornada partida. Se establece un complemento salarial de 16.243 pesetas mensuales para 1998, que se abonarán en cada una de las mensualidades ordinarias.

B. La ayuda por comida. Se establece una ayuda de comida de 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). Este complemento tendrá carácter de suplido a todos los efectos.

9. 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 personal, complemento por experiencia, complemento de integración y complemento voluntario.

10. Participación sobre primas. Se estará a lo que disponga el CGSS.

#### Artículo 18. Régimen jurídico de la estructura salarial.

1. Por la aplicación del principio de mantenimiento del salario individual, ningún trabajador podrá percibir en cómputo anual, incluidos todos los conceptos que conforman su nómina regular, un importe menor que el que viniese percibiendo antes de la aplicación de la nueva estructura salarial pactada en este capítulo.

2. Atendiendo al principio de neutralidad de costes y a fin de materializar la homogeneización salarial y la necesaria compensación entre partidas derivadas de la misma, se establece el siguiente régimen y orden de prioridades:

1) Los efectos económicos que se deriven como consecuencia directa o indirecta, mediata o inmediata, del proceso de integración de plantilla así como de los acuerdos que se alcancen en materia de estructura salarial, clasificación profesional y sistema retributivo, serán absorbibles y compensables en cómputo anual con las cuantías incorporadas a los siguientes conceptos y por el orden de aplicación que se expresa:

- 1.º CAI (complemento de adaptación individualizado).
- 2.º Complemento de integración.
- 3.º Complemento voluntario.

2) Se exceptúan de este régimen:

1.º El complemento por jornada partida no podrá ser absorbido y compensado del CAI. Por tanto, será absorbido y compensado, en primer lugar, de las cantidades que se viniesen pagando en las empresas por este concepto. En caso de no existir dicho concepto, se absorberá del complemento personal voluntario y, en su defecto, del complemento de

integración. De existir empleados que perciban por este concepto importes superiores a las 16.243 pesetas por 12 mensualidades, el exceso pasará a formar parte del complemento de integración.

2.º Excepcionalmente y para los trabajadores que, teniendo en la actualidad el régimen de jornada continuada, solicitasen su adscripción al régimen de jornada partida antes del 31 de diciembre de 1998, el complemento de jornada partida que pasarían a percibir por el cambio de régimen de jornada no podrá ser absorbido ni compensado del CAI ni del complemento de integración.

3.º La ayuda de comida, por tener carácter de suplido, no será absorbible ni compensable con ningún otro concepto salarial.

Este concepto absorbe y compensa todas aquellas cantidades que se viniesen percibiendo, ya sea en dinero o en especie, como ayuda de comida, desayuno o similar.

3. El sueldo base, el CAI, el complemento personal, el complemento por experiencia, el plus de inspección y la participación sobre primas quedarán sometidos al régimen jurídico y a la revisión que establezca el CGSS.

4. El complemento de integración, el complemento por jornada partida y la ayuda de comida se revisarán con el mismo índice que el sueldo base.

5. El complemento voluntario será absorbible, compensable y revalorizable, según los actuales criterios, hasta tanto se proceda a la revisión del sistema retributivo, de acuerdo con el apartado 4 del artículo 5 del presente Convenio.

6. El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio estuviera en curso de adquisición del desaparecido complemento «equiparación económica por antigüedad en la categoría» por faltarle como máximo cuatro años de permanencia en alguna de las categorías que daban derecho a su percepción, generará las consecuencias retributivas del mismo, de acuerdo con lo previsto en las regulaciones anteriores de cada una de las empresas, siempre y cuando permanezca el referido período en el mismo nivel retributivo de equivalencia a su categoría anterior conforme a la tabla de conversión, desapareciendo en caso de ascender a nivel superior.

#### Artículo 19. 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 cada 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 a cualquier otra circunstancia que pueda plantearse en cuanto al cumplimiento de lo pactado.

2. El Área de Recursos Humanos (RRHH) 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 prevista en el apartado anterior, antes de su aplicación definitiva.

### CAPÍTULO VI

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 20. Jornada laboral.

1. La jornada máxima de trabajo será de 1.586,5 horas anuales efectivas y realmente trabajadas.

2. Para realizar el cálculo de las horas anuales antes mencionadas, se han valorado: Veinticinco días de vacaciones; la festividad del día del seguro; la festividad del 24 de diciembre; la jornada reducida del 31 de diciembre, y los veinte minutos diarios para el desayuno.

3. En atención a ello, se acuerda:

1.º Declarar no laborable el día 24 de diciembre.

2.º Declarar no laborable el 14 de mayo, festividad del día del seguro, pudiéndose trasladar su disfrute a cualquier otra fecha elegida por el trabajador, incluso en el caso de que dicho día sea sábado, domingo o festivo.

3.º La jornada de trabajo del día 31 de diciembre finalizará a las doce horas.

4.º Los empleados con contrato vigente el 1 de enero de cada año, podrán disfrutar de veinticinco días laborables de vacaciones, según se regula en el apartado correspondiente del presente capítulo.

5.º Los empleados dispondrán, dentro del tramo de jornada de mañana, de un tiempo máximo de veinte minutos para desayunar, computables como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Distribución de la jornada laboral.*

## 21.1 Régimen general.

1. La jornada anual pactada en el párrafo anterior se distribuirá en horario de ocho a quince y de lunes a viernes.

2. Debido al mayor número de días de vacaciones, días no laborables, tiempo de desayuno, jornada reducida, para completar las 1.586,5 horas anuales de trabajo efectivas y realmente trabajadas, se deberán recuperar las horas necesarias en los períodos de siete treinta a ocho horas y a partir de las quince horas, salvo que el tiempo de recuperación consecutivo sea superior a treinta minutos, en cuyo caso el período de recuperación será a partir de las dieciséis horas y hasta las diecinueve treinta horas.

De esta forma, todo trabajador, al finalizar el mes, deberá de haber realizado un total de siete treinta horas por cada día laborable que contenga el mes.

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

## 21.2 Régimen alternativo de la jornada partida.

## 21.2.1 Distribución de la jornada.

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, con los mismos períodos de recuperación, a excepción de los viernes en que la hora de salida podrá ser a las catorce horas.

b) Del 16 de septiembre al 31 de diciembre y del 1 de enero al 14 de junio, ambos inclusive:

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

2.º Presencia obligatoria:

Mañana: Cuatro horas, a realizar entre nueve y trece treinta horas.

Tarde: Dos horas a realizar entre quince y dieciocho horas.

Viernes: Cuatro horas por la mañana, a realizar entre las nueve y las trece treinta horas.

3.º Períodos de recuperación: Fuera de los períodos de presencia obligatoria, se podrán recuperar las horas necesarias de siete treinta a diecinueve treinta, de lunes a viernes, con interrupción de una hora como mínimo para comer.

2. A los exclusivos efectos del cómputo de los saldos parciales para la recuperación y/o acumulación de tiempo de trabajo, de acuerdo con el régimen establecido, se tomará como referencia un módulo de siete treinta horas por día laborable.

3. De esta forma, todo trabajador, al finalizar el mes, deberá de haber realizado un total de siete treinta horas por cada día laborable que contenga el mes, si bien se permitirá un desfase mensual, ya sea positivo o negativo, de cinco horas, que servirán si son 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 en verano, y para realizar jornada de siete horas en verano.

4. 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 presente Convenio.

## 21.2.2 Compensaciones por jornada partida.

1. Los trabajadores acogidos a la jornada partida cobrarán los conceptos «complemento jornada partida» y «ayuda de comida» cuyos importes y regímenes jurídicos serán los descritos en el capítulo de retribución.

2. Los trabajadores podrán optar, al principio de cada anualidad y preavisando con un mes como mínimo, por percibir la ayuda de comida en nómina o en «tickets» restaurante o sistema similar.

## 21.2.3 Régimen de afectación de la jornada partida.

1. La jornada partida será de aplicación a aquellos empleados que en la actualidad vienen realizándola.

2. Los empleados que realizan la jornada continuada y quieran acogerse a la partida, deberán comunicárselo a la empresa con una antelación mínima de quince días.

3. En cualquier momento los trabajadores ingresados hasta el día de la firma del presente Convenio 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, en lo que respecta a la posibilidad de regresar a la jornada continuada, los trabajadores ingresados con posterioridad al día de la firma del presente Convenio estarán a lo que disponga el CGSS.

4. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del día de la firma del presente Convenio, lo harán con el sistema de jornada partida establecida en este capítulo, percibiendo sólo la contraprestación económica establecida en el mismo como ayuda de comida.

Artículo 22. *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 de 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. El Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados de las secciones sindicales y secciones sindicales de grupo, constituidas éstas 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 este efecto, la Dirección de la empresa entregará mensualmente un listado correspondiente a las representaciones establecidas en el apartado anterior, 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 gravemente de las horas de trabajo acordadas.

Artículo 23. *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 anualmente la contraprestación económica del trabajo extraordinario, la cuantía de dichos conceptos voluntarios, por días de vacaciones o de rebasar anualmente la contraprestación económica del trabajo extraordinario, la cuantía de dichos conceptos voluntarios, por días de vacaciones o de rebasar anualmente la contraprestación económica del trabajo extraordinario 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 y recuperación conforme a lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 24. *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, etcétera) 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 preste 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 2 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 25. *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 del 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 el 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 el 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 legalmente 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 párrafo 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 CGSS vigente en cada momento.

2. Las causas de los permisos deberán ser justificadas documentalmente al Departamento de Personal, con la antelación suficiente en los casos en 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 26. *Excedencias.*

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.

#### Artículo 27. *Mantenimiento de las condiciones anteriores en materia de jornada y horario.*

1. Se respetará la jornada en cómputo anual que, derivada de título colectivo, sea inferior a las 1.586,5 horas anuales antes establecidas. En tal supuesto será aplicable la institución de la absorción y compensación, tanto en lo particular, referido a jornada, como con carácter general.

2. Aquellos trabajadores que, procedentes de la plantilla de La Estrella vinieran disfrutando de la jornada continuada de ocho a quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, y que no deseen ejercer la facultad de disfrutar de tres días laborales más de vacaciones, la festividad del día 24 de diciembre, la festividad del 14 de mayo (día del seguro), la jornada reducida del día 31 de diciembre y de los veinte minutos de desa-

yuno, podrán mantener dicho régimen, mediante una simple notificación a la Comisión Mixta Paritaria.

3. Los trabajadores afectados por el ámbito personal y funcional regulado en el Convenio Colectivo para «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y la AIE, mantendrán íntegramente todos los derechos establecidos en materia de jornada laboral en dicho Convenio.

## CAPÍTULO VII

### Previsión social y beneficios sociales

#### Artículo 28. *Principios generales.*

1. Con el fin de realizar una homogeneización actual de los distintos contenidos del presente capítulo, se establece el siguiente régimen jurídico regulador de las materias de «Beneficios Sociales» y «Previsión Social».

2. El régimen jurídico integrador de la materia de «Beneficios Sociales» y «Previsión Social» que se establece en el presente capítulo, en toda su complejidad y globalidad (conceptos, condiciones, términos, cuantías, etcétera), deroga y sustituye al que sobre materias de igual o similar naturaleza pudiera existir en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, pasando a constituirse, el citado régimen jurídico, como norma reguladora y omnicompreensiva de la materia de «Beneficios Sociales» y «Previsión Social».

3. En virtud de ello y de la consideración como «Norma más favorable» que las partes otorgan al régimen jurídico establecido en el presente capítulo, las condiciones del mismo absorben y compensan cualesquiera otras, sea cual fuere su origen, tanto individual como colectivo, que pudiera existir en las empresas antes citadas o que en el futuro se deriven de norma legal o pactada.

#### 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 exista 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, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por los siguientes capitales:

Grupo I, niveles 1 y 2: 10.600.000 pesetas.

Grupo I, nivel 3: 9.010.000 pesetas.

Grupo II, nivel 4: 9.010.000 pesetas.

Grupo II, niveles 5 y 6: 7.420.000 pesetas.

Grupo III, niveles 7 y 8: 7.420.000 pesetas.

Grupo IV, niveles 9 y 10: 7.420.000 pesetas.

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

3. La presente cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, la obligación de la empresa, derivada de esta causa, habrá quedado cumplida respecto del trabajador declarado inválido.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir de la firma del presente Convenio en los términos siguientes: Por un capital asegurado del 50 por 100 del que tuvieran en el momento de su jubilación, hasta que cumplan setenta años de edad.

6. Para los empleados jubilados anteriormente a la firma del presente Convenio, se mantendrán las coberturas, capitales y condiciones que tuvieran garantizadas en cada empresa.

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

#### Artículo 31. *Seguro de accidentes.*

Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de accidentes, complementario al seguro de vida establecido en el artículo anterior, que alcanza en caso de muerte un capital del 50 por 100. Y para el caso de incapacidad permanente del 100 por 100, también complementario de los establecidos en el artículo anterior.

#### Artículo 32. *Plan de pensiones.*

La Comisión Paritaria, creada para el desarrollo del presente capítulo, estudiará y decidirá las fórmulas y condiciones necesarias para la creación del futuro sistema complementario de pensiones, así como el origen y la cuantía de las aportaciones necesarias para su constitución.

#### Artículo 33. *Jubilaciones.*

1. Hasta que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre esta materia, se mantiene el sistema de jubilaciones dispuesto en el CGSS.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a percibir el premio de jubilación establecido en el CGSS, en las condiciones previstas en el mismo, y como mínimo el que resulte de la aplicación de la siguiente tabla, en función del nivel que tenga el trabajador en el momento de la jubilación:

Niveles: 1, 2 y 3: 2.386.000 pesetas.

Nivel 4: 1.864.200 pesetas.

Nivel 5: 1.682.500 pesetas.

Resto niveles: 1.451.000 pesetas.

#### Artículo 34. *Abono especial con motivo del día del seguro para el personal jubilado.*

Las empresas abonarán a su personal jubilado, o en situación de incapacidad permanente total, la cantidad de 13.500 pesetas en la fecha del 14 de mayo, con ocasión de la celebración de la festividad del día del seguro.

#### Artículo 35. *Becas.*

La Comisión Paritaria, creada para el desarrollo del presente capítulo, estudiará y decidirá el destino de las cantidades anuales que las empresas venían abonando como becas por sus diferentes conceptos.

#### Artículo 36. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 126.755 pesetas.

2. Al cumplir los empleados cuarenta años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 205.974 pesetas.

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

#### Artículo 37. *Fondo para actividades sociales y biblioteca.*

1. La empresa aportará anualmente al presente fondo la cantidad de 900.000 pesetas.

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 CGSS.

#### Artículo 38. *Descuentos en seguros.*

1. La Comisión Paritaria, creada para el desarrollo del presente capítulo, estudiará y decidirá las condiciones que tendrán los seguros que los empleados contraten con la propia empresa.

2. Se acuerda que la contratación de estos seguros se pueda realizar a través de pólizas, tanto individuales como colectivas y/o de flotas o sistemas similares, en las mejores condiciones posibles.

3. Hasta que esta Comisión alcance un acuerdo, se mantendrá el sistema establecido en cada una de las empresas.

#### Artículo 39. *Préstamos.*

1. Se crea un «Fondo de Préstamos», con una dotación de 50.000.000 de pesetas, para la concesión de los siguientes préstamos:

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

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

2. Igualmente se concederán préstamos fuera del fondo anteriormente mencionado para las siguientes contingencias:

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

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

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

1.<sup>a</sup> No podrán solicitarse préstamos en el caso de que se tenga otro pendiente de cancelación. Quedan exceptuados de esta norma los préstamos por razón de accidente o enfermedad.

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

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

4.<sup>a</sup> Para los préstamos de los apartados a) y el de compra de vehículo será obligatorio contratar un seguro del bien adquirido con reserva de indemnización a favor de la empresa hasta el límite del importe del préstamo pendiente de cancelación.

4. El fondo creado para los préstamos de los apartados a) y b) se revalorizará anualmente el 1 de enero, según el incremento del IPC.

#### Artículo 40. *Anticipos.*

Los empleados tendrán derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria más los salarios devengados en el momento de la petición. Estos anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

#### Artículo 41. *Comisión Paritaria de Previsión Social y Beneficios Sociales.*

1. Se acuerda crear una Comisión de naturaleza paritaria que se encargará de estudiar y decidir las medidas, normas y régimen jurídico del

sistema de «Beneficios Sociales y Previsión Social» que, respetando los principios recogidos en la normativa que integra el presente capítulo, se proyecte hacia el futuro y haga posible un sistema estable regulador de las materias de referencia.

2. Asimismo, se acuerda facultar expresamente a dicha Comisión para modificar y dar el destino más conveniente a los fondos atribuidos a los distintos beneficios regulados en el presente capítulo.

### CAPÍTULO VIII

#### Ordenación jurídica de faltas y sanciones

#### Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

1. Como complemento de lo establecido en el capítulo X del CGSS, relativo a la ordenación jurídica de faltas y sanciones, y en las restantes normas legales de aplicación, se establece el siguiente procedimiento para la tramitación de las faltas muy graves:

1.º 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 inculpado y al Comité de empresa o Delegado de Personal y, en defecto de ambos, a las secciones sindicales de grupo.

2.º Dentro del plazo máximo de diez días hábiles se dará traslado al inculpado 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.

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

4.º 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 redactará 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.

5.º 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 inculpado la sanción que corresponda, que pondrá en conocimiento del interesado y de la representación legal de los trabajadores.

6.º Si el expediente no estuviera resuelto en el plazo de dos meses, a contar 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 inculpado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, salvo que se trate de un representante legal de los trabajadores.

### CAPÍTULO IX

#### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 43. *Disposición general.*

En materia de la 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 CGSS.

#### Artículo 44. *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 45. *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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 46. *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. Las empresas deberán 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 47. *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.

##### 47.1 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.

47.2 Funcionamiento.—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.

47.3 Crédito horario.—Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes del personal, las siguientes actividades:

- 1.º Las destinadas a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- 2.º La asistencia a convocatorias que realice la empresa sobre tales materias.
- 3.º El acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- 4.º El acompañamiento a las visitas de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

5.º El tiempo dedicado a la investigación de accidentes de trabajo.

#### Artículo 48. *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 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. No obstante y 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 49. *Formación de los trabajadores en materia de prevención.*

1. La Comisión Paritaria encargada de la formación incluirá en 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 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### Artículo 50. *Protección de la maternidad.*

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 51. *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 de sus representantes legales 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 52. *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 X

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 53. *Principios generales de la representación laboral.*

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

2. Son representantes de los trabajadores a los efectos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, del Estatuto de los Trabajadores y del CGSS los Comités de Empresa de centro de trabajo, los Delegados de Personal y los Delegados de las secciones sindicales y de las secciones sindicales de grupo.

3. Cada órgano de representación de los trabajadores ejercerá sus competencias en el ámbito de su propia representación. Las secciones sindicales de grupo tendrán las funciones y competencias establecidas en el presente Convenio.

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 54. *Definición y atribuciones generales de los órganos de representación unitaria.*

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.

Artículo 55. *Funcionamiento de los Comités de Empresa y Delegados de Personal*

55.1 Reuniones.

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

55.2 Actas.—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 56. *Garantías de reserva horaria.*

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 las empresas del grupo Generali o del CGSS, cuando alguno de los miembros de los Comités o Delegados de Personal forme parte de la Comisión Negociadora de los mismos.

Artículo 57. *Derechos.*

57.1 Local.— 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.

57.2 Tablón de anuncios.— 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.

57.3 Información.

1. Los Comités y Delegados de Personal tendrán acceso diario al «Boletín Oficial del Estado» y al «Boletín Oficial» 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.

2. Serán los Comités y Delegados los que decidirán en cada caso las revistas y periódicos, a que deseen tener acceso, dentro de las suscripciones

de la compañía. Asimismo, se les facilitarán 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.

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

1.º 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.

2.º 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 procurando no obstaculizar el normal funcionamiento de las actividades empresariales.

3.º Por asambleas, convocadas y celebradas de conformidad con las normas legales y lo prevenido en el presente Convenio.

Artículo 58. *Atribuciones.*

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

1.º 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.º Recibir trimestralmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la empresa, que pondrá a disposición del Comité y Delegados, cuando estén aprobados, los balances, memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio económico.

3.º 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.º Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.

5.º 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.º 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.º 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 22 del presente Convenio.

8.º Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 41 del presente Convenio.

9.º 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 incremente o regularice el salario, constará el grupo y nivel del productor en el servicio de la empresa así como el sueldo que disfrute, por conceptos.

Artículo 59. *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 60. *Secciones sindicales y Delegados sindicales.*

1. Las secciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 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 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

##### 61.1 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 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 Delegados de las secciones sindicales.

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 y 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 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 Ley Orgánica de Libertad Sindical, 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.

#### Artículo 62. *Secciones sindicales de grupo.*

1. Las secciones sindicales de grupo, constituidas por los sindicatos más representativos, y sus Delegados tendrán las competencias que para las secciones sindicales de empresa y los Delegados sindicales establece el presente Convenio, si bien referidas a todas y cada una de las empresas.

2. Además, se les reconocen los siguientes derechos:

1.º A celebrar dos reuniones llamadas extraordinarias en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de la negociación del Convenio que le sustituya. Asimismo tendrán derecho a una reunión ordinaria al año.

2.º A celebrar una reunión ordinaria con la Dirección del grupo o sus representantes, una vez que hayan sido aprobados los balances, memorias y cuentas de resultado de las empresas. En dicha reunión, la Dirección informará sobre la marcha económica del sector y de las empresas afectadas por el presente Convenio.

3. En las reuniones mencionadas en el número anterior, de una duración máxima de un día, los gastos que se originen irán a cargo de las empresas. El tiempo utilizado en ellas no computará a efectos de reserva horaria para actividades sindicales.

4. Atendiendo a las dificultades de transporte, el cómputo del tiempo de ausencia de sus respectivos centros de trabajo por parte de los miembros de la sección sindical de grupo que no sean de Madrid o Barcelona se procurará efectuar con la suficiente flexibilidad.

5. En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 63. *Régimen transitorio.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el punto 8.º del Protocolo, de fecha 11 de febrero de 1998, y con el fin de cubrir los posibles vacíos de representación que se producirán como consecuencia de la integración y fusión de colectivos procedentes de las empresas objeto de integración, así como de la naturaleza jurídica de los correspondientes mandatos de representación, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que:

1.º Los trabajadores adscritos a las plantillas de las empresas afectadas por el proceso de integración, que ostentan la condición de representantes legales unitarios de los trabajadores en las empresas, mantendrán con carácter personal tal condición, hasta tanto dure su actual mandato, así como los derechos y garantías derivados de la misma, con independencia de la nueva configuración de la representación unitaria que pudiera surgir del proceso electoral que en su caso se convocara antes del término del actual mandato.

2.º La nueva configuración de la representación sindical en el conjunto de las plantillas de las empresas objeto de integración respetará, en todo caso, los derechos que correspondan a la proporcionalidad de la actual implantación de cada sindicato en cada una de las respectivas plantillas objeto de integración.

## CAPÍTULO XI

### **Empresas de trabajo temporal y empresas de servicios**

#### Artículo 64. *Empresas de trabajo temporal y empresas de servicios.*

1. La empresa se compromete a limitar la utilización de estos servicios a los supuestos legales, poniendo el máximo rigor en la naturaleza temporal y coyuntural de las necesidades a cubrir, facilitando a la representación de los trabajadores la labor de información, control y seguimiento de tales prestaciones.

2. La empresa vigilará, con escrupulosidad y rigor, el cumplimiento de las obligaciones retributivas establecidas en el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal con respecto a los trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## CAPÍTULO XII

### **Comisión Paritaria**

#### Artículo 65. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por tres representantes de la parte social y tres representantes de la Dirección. Los primeros serán designados por las secciones sindicales. Ambas partes podrán designar miembros suplentes en igual número a los titulares.

2. Serán funciones de la Comisión:

1.º La vigilancia y el control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

2.º Seguimiento de la aplicación de las distintas medidas acordadas.

3.º La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio.

4.º La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación de los acuerdos.

5.º La revisión e incorporación al presente Convenio de aquellos aspectos del pacto laboral de integración, suscrito el 1 de julio de 1998, que a juicio de la Comisión deban formar parte del mismo.

3. La Comisión adoptará válidamente sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez al mes, y siempre que exista causa suficiente.

Disposición transitoria única.

Las normas recogidas en el capítulo III «Movilidad Geográfica», y capítulo VII «Previsión Social y Beneficios Sociales» del presente Convenio constituyen el régimen jurídico general para el tratamiento de las citadas materias; si bien se exceptúan del mismo, con carácter transitorio y coyuntural, las normas que al respecto se especifican en el pacto laboral de integración suscrito el 1 de julio de 1998, bajo el epígrafe «Política de Empleo», las cuales tendrán la vigencia temporal y ámbito de afectación que corresponda.

Disposición final única.

A los efectos de lo establecido en el artículo 3.3 del presente Convenio, se entenderán, en todo caso, como cláusulas normativas del mismo el contenido de los artículos siguientes: 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62 y disposición final única.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga los posibles Convenios Colectivos, pactos de empresa y normas internas existentes en el ámbito de cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, especialmente en todo aquello en lo se opongan a su contenido o al de las normas y Convenios que con carácter supletorio se establecen en la disposición final primera del presente Convenio.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**29633** REAL DECRETO 2649/1998, de 4 de diciembre, por el que se dispone la prórroga por tres años de las zonas de reserva provisional a favor del Estado, denominadas «La Monaguera», inscripción número 270, y «La Remonta», inscripción número 272, comprendidas en las provincias de Badajoz, Huelva y Sevilla.

La zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos minerales de hierro, cobre, oro y plata, denominada «La Monaguera», comprendida en las provincias de Badajoz, Huelva y Sevilla, fue declarada por el Real Decreto 1148/1986, de 25 de abril, reducida su superficie por el Real Decreto 354/1989, de 22 de marzo, prorrogado su período de vigencia mediante la Orden de 19 de julio de 1989 y reducida su superficie por el Real Decreto 325/1992, de 27 de marzo. El último Real Decreto mencionado declaró, sobre la misma superficie que la zona anterior, la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de plomo, zinc, estaño, volframio, bismuto, platino, molibdeno, cromo, níquel, cobalto y fosfatos, del área denominada «La Remonta», adjudicándose la investigación de ambas zonas de reserva al Consorcio «Estado Español-Río Tinto Minera, Sociedad Anónima» (actualmente denominada «Atlántic Copper, Sociedad Anónima»), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 2 de agosto de 1991, asimismo, el Real Decreto 1375/1995, de 28 de julio, dispuso la prórroga del período de vigencia de ambas zonas de reserva, la reducción de su superficie y el levantamiento del resto de las mismas. Finalmente, por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 17 de julio de 1998, aprobó la transmisión a favor de la empresa «Almagrera, Sociedad Anónima», de los derechos de participación de la entidad «Atlántic Copper, Sociedad Anónima», en el Consorcio con el Estado Español.

Los trabajos de investigación realizados hasta la fecha han permitido el descubrimiento de áreas anómalas que, de acuerdo con el programa establecido, aconsejan proseguirlos.

A tal fin, teniendo en cuenta lo establecido por los artículos 8.3 y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 10.3 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978; cumplidos los trámites preceptivos y previo informe de las Comunidades Autónomas

de Extremadura y Andalucía, con informes favorables emitidos por el Instituto Tecnológico Geominero de España y del Consejo Superior del Ministerio de Industria y Energía, se hace preciso dictar el presente Real Decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de diciembre de 1998,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se prorrogan las zonas de reserva provisional a favor del Estado denominadas «La Monaguera», inscripción número 207, y «La Remonta», inscripción número 272, comprendidas ambas en las provincias de Badajoz, Huelva y Sevilla, conservando la misma delimitación y sustancias minerales a investigar que fue establecida en el Real Decreto 1375/1995, de 28 de julio.

Artículo 2.

Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de la anteriormente dispuesta y se concede por un plazo de tres años.

Artículo 3.

Sigue encomendada la investigación de estas zonas de reserva al Consorcio «Estado Español (Presur)-Almagrera, Sociedad Anónima», aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 17 de julio de 1998. Dicho Consorcio dará cuenta, anualmente, de los trabajos efectuados y resultados obtenidos a la Dirección General de Minas y a los Servicios de Minas de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

Dado en Madrid a 4 de diciembre de 1998.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,  
JOSEP PIQUÉ I CAMPS

**29634** REAL DECRETO 2650/1998, de 4 de diciembre, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de tierras raras, denominada «Monacita», inscripción número 314, comprendida en las provincias de Toledo, Ciudad Real y Badajoz.

Los trabajos de investigación realizados conjuntamente por el Instituto Tecnológico Geominero de España y la entidad «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», en la zona de reserva provisional a favor del Estado denominada «Monacita», inscripción número 314, para la investigación de tierras raras, comprendida en las provincias de Toledo, Ciudad Real y Badajoz, declarada por el Real Decreto 52/1989, de 13 de enero, y prorrogado su período de vigencia por la Orden de 30 de marzo de 1992 y por el Real Decreto 1791/1995, de 27 de octubre, respectivamente, han concluido poniendo de relieve el escaso interés de su aprovechamiento, por lo que resulta aconsejable proceder al levantamiento del área de reserva aludida.

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y lo establecido en el Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, cumplidos los trámites preceptivos, con informe favorable emitido por el Consejo Superior del Ministerio de Industria y Energía, se hace preciso dictar el presente Real Decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de diciembre de 1998,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de tierras raras, denominada «Monacita», inscripción número 314, comprendida en las provincias de Toledo, Ciudad Real y Badajoz, definida según el perímetro que se designa a continuación: