

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2500

RESOLUCION de 11 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Axa, Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Axa, Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9006353), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 11 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AXA SEGUROS 1994-1996

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de carácter estatal será de aplicación a todo el personal de plantilla de la empresa «Axa, Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (en adelante Axa Seguros) en la fecha de la firma del Convenio Colectivo y a todo el que se incorpore durante la vigencia del mismo.

A estos efectos se considerarán empleados de plantilla, a título personal, a todos aquellos que, estando en la plantilla de «Axa Seguros», han pasado o pasen a la plantilla de «Axa Aurora Informática, A. I. E.», durante la vigencia del presente Convenio.

Queda excluido el presente Convenio Colectivo el personal perteneciente al Comité de Dirección.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1994, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1996.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes y entretanto no se sustituya por otro de igual rango, será de aplicación el contenido total de este Convenio, salvo la modificación prevista en el artículo 5.c.

Artículo 3. *Coordinación normativa.*

Además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y capitalización vigente, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración y la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador, o cuando recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en éste.

Artículo 4. *Comisión mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, a partir de su aprobación se creará una Comisión mixta integrada por tres representantes designados por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión mixta.

Artículo 5. *Política de empleo.*

A) La representación empresarial manifiesta que tiene como objetivo el mantenimiento global del volumen de empleo, por lo que en caso de que en el futuro se planteara la necesidad de reducir las actuales plantillas de los centros de trabajo o, de iniciar expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter individual o colectivo, fundamentadas en las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, se compromete, con carácter previo a la decisión de adoptar, a informar al Comité Intercentros, a través de documentación o informe de las causas y motivos en que se fundamenta la propuesta y a discutir con el mismo Comité las alternativas planteadas, dando total preferencia a aquellas soluciones tendentes a permitir el mantenimiento del empleo existente y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado.

Todos los empleados que ingresen por medio de las distintas modalidades de contratación temporal tendrán, a todos los efectos, como fecha de ingreso, una vez que adopten la condición de empleados fijos, aquella que dio origen al primer contrato.

En todo caso, el volumen de empleo sometido a contratación temporal no podrá ser superior al 15 por 100 de la plantilla total de la empresa.

B) Las horas extraordinarias solamente podrán efectuarse con carácter de excepcionalidad en los casos previstos en el Convenio Colectivo del sector. La representación empresarial se compromete a notificar a los representantes de los trabajadores las previsiones relativas a su ejecución, así como las causas y el total de horas extraordinarias realizadas.

El sistema de remuneración de dichas horas será el siguiente:

Las veinte primeras horas serán compensadas mediante tiempo de descanso, de forma que se disfruten siete horas de descanso por cada cuatro horas extraordinarias realizadas.

El exceso sobre dichas veinte horas podrá ser, a elección del interesado, compensado económicamente o canjeable por tiempo de descanso, en los términos indicados anteriormente.

Estas horas no podrán disfrutarse en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, ni entre el 20 de diciembre y el 6 de enero.

La fórmula de cálculo para la remuneración económica de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario bruto anual} - \text{Plus de asistencia}}{\text{Número de horas trabajadas anuales}} \times 1,75 = 1,722$$

La representación de la empresa y el Comité Intercentros acordarán conjuntamente la supresión total de la realización de trabajos extraordinarios, salvo aquellos que vengan exigidos por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

C) Como una medida tendente a mantener el volumen de empleo fijo en la empresa, se acuerda que los traslados de los empleados fijos serán siempre voluntarios y con arreglo a las siguientes condiciones:

Desplazamiento en comisión de servicios durante una semana para la valoración del trabajador de su decisión de traslado.

Indemnización por traslado de 1.000.000 de pesetas brutas.

Préstamo para compra de vivienda de residencia habitual hasta 10.000.000 de pesetas al interés anual legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a devolver en amortizaciones mensuales durante diez años.

Gastos de traslado por cuenta de la empresa.

Un permiso de cinco días naturales consecutivos para la búsqueda de alojamiento adecuado.

Formación profesional adecuada para el nuevo puesto a ocupar.

Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de tres años, en caso contrario el trabajador deberá reembolsar el 50 por 100 de la indemnización recibida por traslado, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al trabajador.

Asimismo deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato. En el resto de los casos el préstamo seguirá su curso normal.

La empresa se compromete a facilitar al Comité Intercentros las necesidades de personal que esté dispuesta a cubrir con traslados.

Esta cláusula entrará en vigor el día de la firma del presente Convenio y quedará derogada al 31 de diciembre de 1997, no siendo susceptible de prórroga tácita con el conjunto del Convenio a partir de dicha fecha.

Artículo 6. *Clasificación de personal.*

Se establece una clasificación profesional conforme a lo establecido en la Ordenanza de Seguros y el Convenio estatal del sector vigente en cada momento, con las excepciones señaladas en los artículos 32 a 34.

Artículo 7. *Plus convenio.*

Además de los conceptos retributivos determinados en las disposiciones aplicables de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, con el carácter de inabsorbible se establece un plus que será devengado en las doce mensualidades ordinarias del año y en las tres pagas extraordinarias de junio, septiembre y noviembre de acuerdo con la siguiente escala:

Jefe Superior, Jefe de Asesoría, Jefe de Sección, Titulados, Jefe de Negociado, Técnico de Sistemas, Analista, Analista Programador, Inspector Jefe: 19.232 pesetas.

Oficial Primera, Programador Primera, Grabador Primera, Operador Consola, Inspector, Inspector Alumno: 18.494 pesetas.

Oficial Segunda, Programador Segunda, Operador Periféricos, Grabador Segunda, Oficial de Oficios Varios, Conserje, Auxiliar, Ordenanza, Conductor, Cobrador, Portero, Ayudante Oficial de Oficios Varios: 14.795 pesetas.

Para lo sucesivo la cuantía de este plus será el resultante de aplicar el mismo porcentaje de incremento que tenga el promedio de los sueldos base del Convenio estatal del año en que se trate con respecto al año anterior, para las categorías de Oficial Primera, Oficial Segunda y Auxiliar.

El plus convenio se comenzará a percibir una vez transcurridos los tres primeros meses del contrato laboral celebrado.

Artículo 8. *Participación en primas.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo participará directamente en cada ejercicio, en el conjunto de actividades y negocios de la empresa, con arreglo a las normativas vigentes en la Ordenanza y el Convenio Colectivo del sector, tomándose como primas recaudadas las primas emitidas netas, incluyendo en el concepto de prima el recargo externo.

A efectos de los cálculos legales para la participación citada, se establece como primas recaudadas de vida al 31 de diciembre de 1985, la cantidad de 1.750.000.000 pesetas.

El mínimo a percibir por el personal afectado será de tres mensualidades, que se abonarán junto con las nóminas correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo del año siguiente al del ejercicio en que se refiere la participación en las primas emitidas. Se entiende por mensualidad la suma del sueldo base más antigüedad más las mejoras por antigüedad en la categoría al 31 de diciembre del ejercicio que da lugar a la participación en primas.

Artículo 9. *Mejoras por antigüedad en la categoría.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Paritaria integrada por tres representantes designados por cada una de las partes firmantes, que estudie la sustitución del sistema de ascensos y concesión de mejoras por antigüedad en la categoría.

El nuevo sistema de ascensos y mejoras por antigüedad en la empresa deberá configurarse en base a la combinación de los siguientes criterios:

Formación profesional.

Pruebas de aptitud.

Examen o concurso para la provisión de vacantes.

El sistema acordado por la Comisión Paritaria pasará a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo.

De modo transitorio y hasta la sustitución de los actuales sistemas de ascensos y mejoras por antigüedad se aplicará el siguiente sistema de mejoras por antigüedad:

Oficial Primera.—A los quince años de permanencia en la categoría se percibirá un 5 por 100 del sueldo base correspondiente a la misma.

Oficial Segunda.—A los siete años de permanencia en la categoría se percibirá un 50 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial Primera.

Auxiliar.—A los cinco años de permanencia en la categoría se percibirá un 50 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial Segunda.

Ordenanza.—A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá un tercio de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Conserje.

A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá los dos tercios de dicha diferencia.

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de dicha diferencia.

Conserje.—A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial Primera.

Oficiales de Oficio, Conductores y Cobradores.—A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá el 25 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial Primera.

A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá el 50 por 100 de dicha diferencia.

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá el 75 por 100 de dicha diferencia.

A los doce años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de dicha diferencia.

Ayudantes de Oficio.—A los tres años de permanencia en la categoría se percibirán el 50 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de Oficios Varios.

A los cinco años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de dicha diferencia.

Artículo 10. *Ascensos.*

De modo transitorio hasta la sustitución de los actuales sistemas de ascensos por el que se desarrolle y apruebe por la Comisión Paritaria citada en el artículo anterior, se establece un sistema de ascensos a las categorías de Oficial Primera y Oficial Segunda basados en convocatorias anuales de plazas, de acuerdo con las siguientes normas:

Se convocará un número de plazas equivalente al 15 por 100 de los Oficiales de Segunda y el 15 por 100 de los Auxiliares existentes, respectivamente, que se repartirán proporcionalmente en cada centro de trabajo.

De todas las plazas convocadas se reservará el 15 por 100 para los empleados más antiguos de las categorías que opten a las plazas convocadas.

Si en un centro de trabajo los porcentajes fijados no fueran suficientes para constituir una plaza, se podrá añadir al de los centros de trabajo de la misma Dirección Territorial que se encuentren en idéntica situación; el número que se obtenga de esta suma nos dará el número de plazas a convocar en estos centros.

El efecto de todas las plazas será el día 1 de enero del año a que corresponda la convocatoria.

Quienes tengan la condición de Diplomados de Grado Superior en las Escuelas Profesionales del Seguro, obtendrán automáticamente el ascenso a la categoría de Oficial Segunda.

Artículo 11. *Convocatorias de exámenes.*

A) Convocatorias: Estas deberán ser publicadas mediante escrito en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, al menos, con dos meses de antelación a la fecha del examen.

En dicha convocatoria deberá reflejarse: Centro de trabajo, categoría de la plaza a cubrir, departamento en el caso de un centro de trabajo de más de 25 empleados, lugar, fecha y hora en que tendrán lugar los exámenes, así como efecto de la posesión de la plaza.

Los empleados que deseen opositar, deberán pertenecer, con carácter fijo y antigüedad superior a un año, a la plantilla de la empresa y estar en servicio activo en categoría inferior a la plaza convocada, así como pertenecer al centro de trabajo para el que se convoque la plaza.

Los empleados que reuniendo estas condiciones deseen tomar parte en la oposición deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de quince días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria.

Todos los exámenes deberán realizarse, necesariamente, fuera de la jornada laboral y en días distintos para las distintas categorías convocadas dentro del mismo centro de trabajo.

B) Pruebas de aptitud:

1. Ejercicio teórico sobre el seguro en general, en base al texto introducción al seguro, editado por ICEA en colaboración con Axa Seguros, eligiéndose al azar uno de los nueve capítulos que contienen el citado texto.

Este ejercicio sólo tendrá las calificaciones de «Apto» o «No apto» y se considerará eliminatorio para pasar al siguiente. Quienes tengan la condición de Diplomados de Grado Superior en la Escuela Profesional del Seguro estarán exentos de realizarlo.

2. Ejercicio teórico sobre el ramo o especialidad de la plaza convocada, igual que el anterior tendrá las calificaciones de «Apto» o «No apto» para pasar al siguiente, y estarán exentos de realizarlo quienes tengan la condición de Diplomados de Grado Superior en la Escuela Profesional del Seguro.

En los centros de trabajo de menos de 25 trabajadores, este ejercicio se adaptará a las circunstancias y la organización del trabajo particulares de cada centro o, en su caso, Dirección Territorial.

3. Ejercicio práctico sobre el trabajo que se desarrolla en la plaza que vaya a cubrirse. Se elegirá al azar uno de entre tres o más ejercicios. En los centros de trabajo de menos de 25 trabajadores, dichos ejercicios constarán de tres apartados referentes a contabilidad, producción y siniestros. La duración del ejercicio se establecerá por el Tribunal calificador, una vez sorteado el mismo y con anterioridad al comienzo del examen.

El Tribunal calificador otorgará una puntuación de cero a diez puntos de acuerdo con la exactitud del contenido del examen y otra puntuación de cero a tres puntos en base a la presentación y desarrollo del mismo, esta última puntuación sólo se aplicará en caso de igualdad en la puntuación mínima obtenida en la exactitud del contenido del examen entre varios opositores.

Para obtener la calificación definitiva se efectuará la nota media otorgada por los miembros del Tribunal calificador.

Asimismo, la puntuación mínima exigida para que los aspirantes obtengan la plaza ha de ser cinco puntos, sin tener en cuenta la puntuación por presentación y desarrollo, pudiendo declararse la plaza desierta si ninguno de los aspirantes alcanzase dicha puntuación mínima.

En el caso de igualdad en la puntuación definitiva entre varios opositores, la plaza será otorgada a aquél que ostente mayor antigüedad en la empresa.

C) Tribunales calificadores: Estarán constituidos por los siguientes miembros:

Jefe de Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

Un Vocal designado por la empresa.

Dos Vocales de igual o superior categoría a la plaza convocada designados por el Comité Intercentros, que deberán pertenecer al mismo centro de trabajo en donde se convoca la plaza o, en su defecto, de la misma Dirección Territorial, salvo en casos excepcionales que aconsejen la designación de Vocales de otra Dirección Territorial.

Una vez formado el Tribunal calificador, sus componentes se reunirán con antelación suficiente, el mismo día del examen, a puerta cerrada y permanentemente hasta la hora del comienzo del mismo. En dicha reunión se procederá a la elaboración y solución de los supuestos que formarán parte del ejercicio práctico. Cada uno de los supuestos será elaborado consensuadamente con las sugerencias de los componentes del Tribunal calificador. Los resultados no serán públicos hasta tanto no sea firmada el acta de calificaciones por todos los miembros del Tribunal.

Los gastos ocasionados por el Tribunal calificador correrán a cargo de la empresa.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas veintidós horas trabajadas, una vez deducidas de este cómputo anual, las fiestas nacionales, las fiestas locales, la festividad del Seguro y las vacaciones que se conceden anualmente.

Anualmente, se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, y durante la Semana Santa será considerado festivo desde el Jueves Santo al Lunes de Pascua de Resurrección, ambos inclusive.

Durante todos los meses del año, excepto los de julio y agosto, podrá ser considerado festivo, en el calendario laboral, el día laborable intermedio entre dos festividades, siempre y cuando en el mes que exista tal puente no haya, además, dos festividades, sin computar la que da origen al puente y excluyendo los domingos.

El horario queda distribuido de la siguiente forma:

De lunes a viernes, de ocho a quince treinta horas, con una flexibilidad de quince minutos diarios en la entrada y/o en la salida, de siete cuarenta y cinco a ocho y de quince quince a quince treinta horas, respectivamente.

Los sábados que sean declarados laborables en el calendario laboral tendrán un horario de ocho a quince horas, con la flexibilidad de quince minutos en la entrada y/o en la salida, de siete cuarenta y cinco a ocho y de catorce cuarenta y cinco a quince horas, respectivamente.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de veinticinco días laborables.

Las normas para la fijación del período de vacaciones será el siguiente:

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso un tercio del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

b) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

b1) Un período mínimo de diez días laborables consecutivos.

b2) El resto de los días, hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua quedando a convenir entre la empresa y el empleado las correspondientes fechas.

En los meses de julio y agosto y durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre, los días fijados como período vacacional b1) tendrán prioridad sobre los días que se señalen a convenir b2).

c) La empresa sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

d) En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

Empleados no priorizados en período anual anterior.

Por antigüedad en la compañía.

El personal ingresado con posterioridad al 1 de enero o que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año que se devenga.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

Artículo 14. Descansos.

Dentro de la jornada laboral, señalada en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, se realizará una interrupción de trabajo de veinte minutos, para desayunar.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. Podrán establecerse turnos para la utilización de la citada interrupción, los cuales deberán ser acordados con los representantes legales de los trabajadores y para ello deberán tenerse en cuenta las necesidades del trabajo de los distintos departamentos y la capacidad de las instalaciones destinadas al fin antes expuesto.

Artículo 15. Excedencias.

Los empleados tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes clases de excedencia voluntaria:

A) La excedencia voluntaria legal es la regulada por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos, alcance y efectos.

B) La excedencia voluntaria convencional es la regulada en este artículo del Convenio Colectivo de empresa.

Los empleados con dos años de servicio en la empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la orde-

nanza laboral y los Convenios Colectivos, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con la categoría que ostentaba, siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada la reincorporación por el Estatuto de los Trabajadores para aquellas que superen los tres años. En el caso de que la duración máxima de los contratos temporales de fomento del empleo y contratos temporales en prácticas se limite por ley a dos años, el período de excedencia con derecho a reincorporación automática no podrá ser superior a dos años.

Cualquier período de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en el Grupo Axa Seguros.

Los empleados podrán acogerse a excedencia voluntaria por enfermedad grave u hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad, por un período mínimo de un mes o seis meses máximo. La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al concluir el período de excedencia con la categoría que ostentaba.

No podrá disfrutar de excedencia, simultáneamente, más del 15 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo.

Artículo 16. *Licencias.*

La empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

a) Por matrimonio, quince días naturales, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

b) Por nacimiento de hijos de empleados, tres días naturales, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento.

c) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días naturales, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento.

d) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

e) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio de hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge.

f) El día que tenga lugar la ceremonia o el inmediatamente anterior, en los casos de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.

g) El empleado, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de cuatro días al año o, alternativamente, treinta horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración según opte el empleado.

Estos días u horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a quince horas continuas, deberá efectuarse con una antelación de dos días.

Artículo 17. *Plus de conducción.*

El personal subalterno y de oficios varios que conduzca vehículos de la empresa percibirá un plus por esta función, consistente en el 10 por 100 de su sueldo base.

Artículo 18. *Premio de permanencia.*

El empleado que cuente con una prestación de servicio efectivo en la empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio equivalente al importe de una mensualidad real, disfrutando, además, de quince días naturales de vacaciones retribuidas. Al cumplir los cuarenta años de servicio efectivo en la empresa, percibirá el importe de dos mensualidades reales, disfrutando de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Artículo 19. *Ayuda escolar.*

La empresa abonará para cada empleada e hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar:

Guardería, Preescolar, Estudios Universitarios y Doctorado: 22.641 pesetas brutas.

EGB, BUP, COU, Estudios Oficiales de Idiomas y Formación Profesional: 22.641 pesetas brutas.

Los empleados de la empresa que cursen alguna de las siguientes carreras universitarias: Derecho, Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Actuarias, percibirán una ayuda complementaria de 22.641 pesetas brutas, pagaderas a final de curso, siempre que en dicho momento se presente un certificado académico en el que consten las calificaciones obtenidas en dicho curso.

Esta ayuda complementaria podrá ser suprimida en aquellos empleados que no hubiesen obtenido un aprovechamiento razonable durante el curso.

Las solicitudes se tramitarán a través de una Comisión de Becas paritaria de cuatro miembros, la cual se dotará de un Reglamento de funcionamiento que será parte integrante de este Convenio.

La empresa sufragará la totalidad de los gastos de matrícula de los empleados en la Escuela Profesional del Seguro y se les suministrarán los libros, siendo éstos propiedad de la empresa. En estos supuestos no se concederá ningún otro tipo de ayuda escolar.

Las cuantías de la ayuda escolar se revisarán, anualmente, en aplicación del mismo porcentaje de incremento de sueldo base del Convenio para empresas de seguros y reaseguros de ámbito estatal.

Artículo 20. *Seguro de vida.*

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

Empleados sin hijos (capital base): 2.038.000 pesetas.

Empleados con un hijo: Capital base más 25 por 100.

Empleados con dos hijos: Capital base más 50 por 100.

Empleados con tres o más hijos: Capital base más 75 por 100.

A efectos de capital asegurado, los hijos computables serán menores de edad y los que, aún siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

Los capitales recogidos en este artículo se incrementarán anualmente, en aplicación del mismo porcentaje de incremento que tenga el promedio de sueldo base del Convenio para empresas de seguros y reaseguros de ámbito estatal.

Artículo 21. *Jubilación.*

La jubilación será obligatoria para todos los empleados al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad.

Todo empleado que se jubile entre los sesenta y cuatro y los sesenta y cinco años de edad tendrá derecho, al producirse la jubilación, a dos mensualidades reales por cada cinco años de servicio en la empresa, con un máximo de diez mensualidades reales.

La empresa asume a su cargo garantizar a los jubilados el complemento de pensión necesario para que aquéllos obtengan una pensión mínima equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, considerando en su conjunto la pensión que perciba de la Seguridad Social por todos los conceptos, incluida la ayuda familiar y la pensión a cargo de la empresa.

La empresa actualizará a sus expensas, a todos los pensionistas comprendidos en el apartado anterior, el complemento de jubilación a su cargo, en virtud de lo previsto en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización en un 25 por 100, a los cinco años de la fecha de su jubilación.

Artículo 22. *Anticipos.*

El empleado podrá obtener anticipos de la empresa por una cuantía máxima equivalente a tres mensualidades ordinarias brutas con un interés anual del 5 por 100 que deberán amortizarse, dentro del ejercicio anual, en plazos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias y en las de participación en primas, como, en su caso, de la liquidación final y el seguro de vida.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo sin haber cancelado el existente.

Artículo 23. *Préstamos vivienda.*

A partir de la firma del presente Convenio la empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda o primer mobiliario. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar la condición de fijo en la plantilla y una antigüedad mínima de dos años de servicio

efectivo en la empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al interés legal del dinero establecido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y fijado, para 1994, en un 9 por 100 anual.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se registrarán por la normativa vigente en la fecha de su concesión.

Los préstamos a conceder deberán destinarse, necesariamente, a una de estas finalidades:

a) Préstamos para la compra de la vivienda que constituye el domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 2.000.000 de pesetas que deberán amortizarse en 125 plazos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias y en las de participación en primas.

b) Préstamos para la adquisición del primer mobiliario de la vivienda que constituye el domicilio habitual, tanto sea vivienda propia como alquilada a nombre del empleado. Se concederá una cuantía máxima de 500.000 pesetas que deberán amortizarse en cincuenta plazos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias y en las de participación en primas.

Los préstamos de vivienda y mobiliario serán incompatibles entre sí. Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda y mobiliario cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrán exceder de 141.510.000 pesetas.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje medio en que lo sea la tabla salarial.

Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por la empresa, serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

En el caso de baja en la empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja. La empresa podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida.

Artículo 24. Prestación social complementaria.

Los empleados con hijos que presenten una disminución psíquica o padezcan una minusvalía física superior o igual al 33 por 100, recibirán una ayuda complementaria de hasta 70.000 pesetas brutas anuales previa justificación del gasto.

Artículo 25. Seguro de empleados.

Los empleados de la empresa tendrán un descuento del 50 por 100 sobre la prima neta en los seguros propios de dos automóviles y dos viviendas, así como en el seguro de accidentes para la cobertura de invalidez o fallecimiento, excluyéndose las prestaciones médico farmacéuticas y la Incapacidad Laboral Transitoria.

En el seguro de asistencia sanitaria comercializado en Baleares para los empleados en activo, su cónyuge e hijos bajo la patria potestad, se mantendrá el descuento del 50 por 100.

Se entiende por seguros propios, aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o cónyuge o sus propias personas, así como hijos solteros que conviven con él, incluidos en la declaración del IRPF.

En la suscripción de seguros de los empleados se aplicarán las normas en vigor en la Compañía sobre selección de riesgos y política de anulaciones, con las excepciones siguientes:

- 1) Seguro de autos en caso de que el conductor habitual tenga menos de veintisiete años y/o dos años de antigüedad con el carné.
- 2) Contratación de daños propios en autos con antigüedad superior a tres años previa peritación.

Estas dos excepciones sólo podrán aplicarse en un vehículo por empleado, el segundo auto deberá contratarse a precio normal sin bonificación alguna de descuentos señalados en el presente artículo.

Artículo 26. Salud laboral.

En los centros de trabajo de más de 50 empleados se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene paritario entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.

En los centros de trabajo que se encuentren establecidos en edificios de más de tres plantas, y siempre que no ocupen únicamente la planta

baja, se elaborarán planes de emergencia y evacuación para casos de incendio, que deberán ser difundidos entre todo el personal.

Todas las pantallas de los equipos informáticos deben estar provistas de filtros antirreflejos.

Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a que se les asigne un puesto de trabajo que no requiera el uso de pantallas de visualización ni fotocopiadoras, siempre que la organización del trabajo lo permita.

A iniciativa de los trabajadores, la empresa facilitará las revisiones médicas que se soliciten, en relación con la labor ejercida en el puesto de trabajo y/o su entorno.

Artículo 27. Organos de representación de los empleados.

Serán los Delegados de personal, Comités de centro de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

a) Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo.—Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa se reunirán una vez al año, realizándose la convocatoria por el Comité Intercentros con una antelación mínima de veinte días.

b) Comité Intercentros.—De conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros que estará compuesto por un máximo de 12 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, en base a la proporcionalidad de los Sindicatos en cuanto al número de representantes atribuidos a cada candidatura.

De estos miembros, uno de ellos ostentará la condición de Presidente del Comité y otro la de Secretario.

Este Comité Intercentros se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de siete días. Asimismo, podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50 por 100 de sus miembros y la convocatoria se realice con una antelación mínima de siete días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

c) Secciones Sindicales.—Estando constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28. Funciones.

a) Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal.—En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.

b) Comité Intercentros.—Como órgano representativo colectivo y unitario de todos los empleados de la empresa, tiene como fundamentales funciones la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los empleados ante la empresa. Este triple carácter: Defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, suponen la intervención de las formas que se especifican en las siguientes materias:

1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa. Asimismo será informado previamente de la política y estrategia comercial de la empresa.

2) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1. Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los modelos de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3.2. Planes de formación profesional de la empresa.

3.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.4. En caso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa.

3.5. Movilidad de personal en los supuestos de cambio de grupo profesional o de centro de trabajo.

3.6. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

3.7. Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.8. Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Ser informado con carácter previo por la empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

5) Recibir información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría y fecha de antigüedad en la misma, sueldo base y antigüedad.

Volumen de gastos de personal de la empresa.

Gastos de Seguridad Social y prestaciones complementarias.

Gastos de formación profesional.

Otras ayudas y gastos sociales.

6) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

7) Controlar las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8) Negociar, prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

9) Designar los miembros que les corresponde nombrar a los representantes de los trabajadores en las distintas comisiones creadas por el presente Convenio Colectivo.

c) Secciones sindicales. Tendrán las funciones que establece la legislación vigente.

Artículo 29. *Derechos.*

1. Locales y tablones de anuncios.—La empresa facilitará locales adecuados a los representantes sindicales de los trabajadores en los centros con más de treinta trabajadores, en sus respectivos centros de trabajo, cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la empresa, pudiendo tener acceso a los mismos tanto en horas de trabajo como fuera de ellas, dentro de los límites razonables.

Dichos locales reunirán las condiciones de equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada representación, especialmente en materias de secreto de documentación y condiciones óptimas de comunicación con los trabajadores representados. Dicho equipamiento, siempre en consonancia con el número de representantes sindicales del respectivo centro de trabajo, constará, en la medida que sea posible, con mesa de reunión y sillas, armario cerrado, teléfono, máquina de escribir y de calcular.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de treinta trabajadores. En los centros de trabajo de más de treinta trabajadores se colocará un tablón a disposición de los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. Tiempo sindical.—Cada uno de los Delegados de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo dispondrá de trescientas sesenta horas en cómputo anual, con un máximo de cuarenta mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo podrá ser acumulable al de otro Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la empresa al crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo no podrá ser superior a veinte horas mensuales.

3. Labor sindical.—La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y los distintos niveles de Dirección y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de los representantes de los trabajadores los medios de que dispone para difundir y canalizar adecuadamente la información a los distintos centros de trabajo y los trabajadores de los mismos, con los límites que normalmente tuviera establecidos para cual-

quier otra labor productiva de la empresa y siempre que no se perjudique la actividad propia de la misma.

4. Gastos.—Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la empresa. Los gastos de estancia o dietas para todos aquellos que deban desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual se abonarán de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Artículo 30. *Garantías.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31. *Asambleas.*

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar en cualquier centro de trabajo asambleas, conforme lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, salvo lo establecido en el artículo 78.2 b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Artículo 32. *Personal de inspección.*

El personal de inspección constituye, dentro de la organización de la empresa, un grupo profesional de especiales características cuyas particulares funciones aconsejan diferenciarlos de las correspondientes categorías administrativas.

Artículo 33. *Equivalencia salarial.*

La equiparación entre las tablas salariales de la escala comercial y la administrativa será la siguiente:

Inspector Jefe: Jefe Negociado

Inspector: Oficial Primera

Inspector Alumno: Oficial Segunda.

Artículo 34. *Inspector alumno.*

Se considerará dentro de esta categoría a aquel personal de plantilla o ajeno a la misma, que habiendo solicitado la plaza de Inspector esté sometido a jornadas de aprendizaje específico durante un período de tiempo de dos años. Transcurrido el período de aprendizaje, se producirá el ascenso automático a la categoría de Inspector, o reintegrado a un servicio de la empresa en las condiciones que ostentaba antes de iniciar su aprendizaje.

Disposición final.

1. El presente Convenio Colectivo deroga, sustituye y absorbe, a todos los efectos, los acuerdos, pactos extraestatutarios, reglamentos de régimen interior y Convenios Colectivos de empresa vigentes hasta la fecha en cualquiera de las entidades que integran el Grupo Axa Seguros.

2. El personal que hasta la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo viniera percibiendo en nómina el plus de transporte, seguirá percibiendo el mismo con carácter de inabsorbible, en la cuantía fijada para 1991.

2501

RESOLUCION de 12 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (número de código 9008442), que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda: