

C) ORDENANZAS

Las vacantes o puestos de nueva creación, se cubrirán con Botones que hubieran cumplido 20 años de edad, si los hubiere, y siempre que reunan las condiciones precisas a juicio de la Dirección.

En otro caso, se admitirán directamente del exterior.

D) BOTONES

Serán admitidos del exterior, dentro de los límites de edad entre 16 y 18 años y previo el cumplimiento de los requisitos generales para el trabajo de menores.

VII-CONCURSO/OPOSICION

Las convocatorias para los exámenes y pruebas de aptitud relacionadas con los Concursos de ascensos, deberán anunciarse con una antelación mínima de dos meses.

Los exámenes del Concurso/Oposición podrán realizarse preferiblemente mediante test, o por sorteo de temas, salvo para aquellos casos en que se requiera otro tipo de prueba.

Las pruebas del examen serán específicas del área para la que se convoque el Concurso/Oposición, valorándose con la puntuación que se indica:

Área específica : 7 puntos.

- Ejercicios teóricos, 3 puntos.
- Ejercicios prácticos, 4 puntos.

Valoración personal : de 1 a 3 puntos.

La valoración personal será dada por los Jefes de Departamento de donde procedan los empleados que sean examinados.

Para poder optar a la plaza habrá que alcanzar una puntuación mínima de 3 puntos en el área específica y de 5 puntos de media en el conjunto de las valoraciones.

A la puntuación obtenida, según lo indicado anteriormente, se añadirá la correspondiente a la antigüedad que se especifique en la categoría, sin que pueda exceder de 10 puntos en su totalidad.

De existir dos o más candidatos que hayan obtenido igual calificación para una misma vacante, se tendrá en cuenta la siguiente prelación:

- a) Antigüedad
- b) Valoración personal.
- c) Mayor edad.

Los Tribunales para Administrativos o Técnicos se formarán por tres miembros de pleno derecho: dos designados por la Dirección (Presidente y Secretario) y un Vocal designado por la representación social.

En caso de que el personal que deba realizar un examen o prueba de aptitud no resida en Madrid y por necesidad del servicio hubiera de realizarse el examen en su lugar de destino, se facilitará al Jefe de dependencia de dicho lugar, en sobre cerrado y bajo secreto, los ejercicios objeto del examen que, una vez realizados, bajo la vigilancia del referido Jefe de dependencia, serán remitidos, en igual forma, al Tribunal en Madrid, para su calificación.

En los exámenes que se realicen fuera de las Oficinas Centrales, el Delegado de Personal de la localidad donde se efectúen los exámenes podrá estar presente en las pruebas correspondientes, debiendo notificar su presencia, después del examen, mediante escrito que unirá el Jefe de la Delegación a los ejercicios remitidos al Tribunal calificador de la Central. De no existir Delegado de Personal en aquel Centro, o ser éste aspirante a cubrir la plaza, la representación social podrá nombrar una persona de entre los empleados de la Delegación, para presenciar los ejercicios, actuándose como se indica anteriormente.

Todos los exámenes se efectuarán por escrito, salvo las pruebas manuales de los profesionales, señalándose previamente el papel en que deban realizarse los ejercicios por la persona calificadora.

Una vez calificados los ejercicios, se redactará un acta en la que se hará constar el resultado de la actuación de cada uno de los examinados en las pruebas a que fueron sometidos.

El acta, acompañada de los ejercicios, será entregada a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Compañía enviará notificación a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

7920

RESOLUCION de 23 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Axa Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Axa Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1991, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de los distintos Centros de trabajo, 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 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, 23 de marzo de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Axa Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE AXA SEGUROS Y REASEGUROS

ARTICULO PRELIMINAR.- Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo que el mismo sirva de unificación de las condiciones laborales y armonización de las mismas en las Empresas del Grupo AXA Seguros (MARE NOSTRUM, S.A., LA PATERNAL SICA, S.A., SICA VIDA, S.A., UNION CONDAL DE SEGUROS, S.A.), que están inmersas en un proceso de fusión, por lo que ambas partes se comprometen a arbitrar todos los medios necesarios para el cumplimiento del presente Convenio Colectivo como si de una sola empresa se tratara, incluso en el período previo a la creación de la única figura jurídica futura.

ART. 1.- AMBITO DE APLICACION.- El presente Convenio Colectivo, de carácter Estatal, será de aplicación en las Empresas que forman el Grupo AXA Seguros (MARE NOSTRUM, S.A., LA PATERNAL SICA, S.A., SICA VIDA, S.A., UNION CONDAL DE SEGUROS, S.A.) y a todo el personal en plantilla que realice su trabajo en cualquiera de los centros de las mismas situados en Territorio Español, cualquiera que sea la denominación del Grupo en el futuro.

A todos los efectos se denominará la Empresa, como si de una sola se tratara, a las Compañías MARE NOSTRUM, S.A., LA PATERNAL SICA, S.A., SICA VIDA, S.A. y UNION CONDAL DE SEGUROS, S.A. componentes del Grupo AXA Seguros.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal perteneciente al Comité de Dirección.

ART. 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 1991, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1992.

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.

ART. 3.- COORDINACION 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 este 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 este.

ART. 4.- COMISION 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 30 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.

ART. 5.- POLITICA DE EMPLEO.- 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 iniciar expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter colectivo, se compromete a estudiar las alternativas planteadas por los representantes de los trabajadores para el mantenimiento del empleo 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% de la plantilla total de la Empresa.

ART. 6.- CLASIFICACION 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 33 a 35.

ART. 7.- OFICIALES R.R.I.- La Empresa asume el compromiso de que al día 01.01.1996 ningún empleado ostentará la categoría de Oficial R.R.I. La Empresa se compromete a ascender anualmente a Oficial de Primera con efecto de uno de Enero de cada año, a los 10 empleados más antiguos en la categoría de Oficial R.R.I., hasta la total desaparición de ésta. Los empleados beneficiados por estos ascensos no serán computados a los efectos de determinar el número de plazas anuales a convocar para el ascenso a Oficial de Primera.

ART. 8.- PLUS CONVENIO.- Además de los conceptos retributivos determinados en las disposiciones aplicables de conformidad con lo establecido en el Art. 3 del presente Convenio Colectivo, con el carácter de inabsorbible se establece un plus que será devengado en las 12 mensualidades ordinarias del año y en las tres pagas extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre de acuerdo con la siguiente escala:

- Jefe Superior, Jefe de Asesoría, Jefe de Sección, Titulados, Jefe de Negociado, Técnico de Sistemas, Analista, Analista Programador 16.989.-
- Oficial Primera, Oficial R.R.I., Programador Primera, Grabador Primera, Operador Consola, Inspectores 16.336.-
- Oficial Segunda, Programador Segunda, Operador Periféricos, Grabador Segunda, Oficial de Oficios Varios, Conserje, Auxiliar, Ordenanza, Conductor, Cobrador, Portero, Ayudante de Oficial de Oficios Varios 13.070.-

Para lo sucesivo la cuantía de este Plus será la 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 transcurrido el periodo de prueba reglamentariamente establecido, sin distinción de tipo de contrato laboral.

ART. 9.- PARTICIPACION 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 31.12.85, la cantidad de Pesetas 1.750.000.000.-

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.

ART. 10.- MEJORAS POR ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORIA.- 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 previsión 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 durante los años 1991 y 1992:

A) Para el año 1991 se aplicará la legislación aplicada por cada una de las Compañías hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

B) Para el año 1992, entrarán en vigor las siguientes mejoras:

. **OFICIAL PRIMERA.-** A los quince años de permanencia en la categoría se percibirá un 5% del sueldo base correspondiente a la misma.

. **OFICIAL SEGUNDA.-** A los siete años de permanencia en la categoría se percibirá un 50% 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% 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% 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% de dicha diferencia.

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá el 75% 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 percibirá el 50% 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.

C) Si con efecto a partir del 1 de Enero de 1993 la Comisión paritaria no hubiera alcanzado ningún acuerdo, se mantendrá, transitoriamente, en vigor el apartado B.

ART. 11.- ASCENSOS.- De modo transitorio y para los años 1991 y 1992 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:

A) Para el año 1991 se convocará un número de plazas equivalente al 7'5% de los Oficiales de Segunda, incluidos los Oficiales R.R.I. que no resultasen ascendidos en aplicación del artículo Séptimo, y el 7'5% de los Auxiliares existentes, respectivamente, que se repartirán proporcionalmente en cada centro de trabajo.

B) Para el año 1992 se convocará un número de plazas equivalente al 15% de los Oficiales de Segunda, incluidos los Oficiales R.R.I. que no resultasen ascendidos en aplicación del artículo Séptimo, y el 15% de los Auxiliares existentes, respectivamente, que se repartirán proporcionalmente en cada centro de trabajo.

De todas las plazas convocadas se reservará el 15% 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.

C) Si con efecto a partir del 1 de Enero de 1993 la Comisión paritaria no hubiera alcanzado ningún acuerdo, se mantendrá, transitoriamente, en vigor el apartado B.

ART. 12.- CONVOCATORIAS DE EXAMENES.-

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 PRINCIPIOS GENERALES DE SEGUROS de J.J. GARRIDO COMAS, editado por la Escuela del Seguro de Barcelona, eligiéndose al azar uno de los 19 capítulos que contiene el citado texto.

Este ejercicio solamente 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 aprobada en la Escuela Profesional del Seguro, la Especialidad que corresponda a la plaza convocada.

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 Sinistros. 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 solo se aplicará en caso de igualdad en la puntuación máxima 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 aquel 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.

ART. 13.- 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 08h00 a 15h30, con una flexibilidad de 15 minutos diarios en la entrada y/o en la salida, de 07h45 a 08h00 y de 15h15 a 15h30 respectivamente.

- Los sábados que sean declarados laborables en el calendario laboral tendrán un horario de 08h00 a 15h00 con la flexibilidad de 15 minutos en la entrada y/o en la salida, de 07h45 a 08h00 y de 14h45 a 15h00 respectivamente.

Este artículo entrará en vigor el 1 de Enero de 1992.

ART. 14.- VACACIONES.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 25 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:

- . Un período mínimo de 10 días laborables consecutivos.
- . 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.

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: por antigüedad en la Compañía.

Este artículo entrará en vigor el 1 de Enero de 1992.

ART. 15.- DESCANSOS.- Dentro de la jornada laboral, señalada en el Art. 13 del presente Convenio Colectivo, se realizará una interrupción de trabajo de 20 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.

Este artículo entrará en vigor a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

ART. 16.- EXCEDENCIAS.- 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 Ordenanza 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 1 mes o 6 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% del personal de la plantilla de un centro de trabajo.

ART. 17.- LICENCIAS.- La Empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

a) Por matrimonio 15 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 5 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 u otro cónyuge.

f) Por un día 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 4 días al año o, alternativamente, 30 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.

ART. 18.- PLUS DE CONDUCCION.- El personal Subalterno y de Oficios Varios que conduzcan vehículos de la Empresa percibirá un Plus por esta función, consistente en el 10% de su sueldo base.

ART. 19.- 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.

ART. 20.- AYUDA ESCOLAR.-

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

- Guardería, Preescolar, Estudios Universitarios y Doctorado..... 20.000.-
- EGB, BUP, COU, Estudios Oficiales de Idiomas y Formación Profesional..... 20.000.-

Los empleados de la Empresa que cursen alguna de las siguientes carreras universitarias: Derecho, Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Actuarios, percibirán una ayuda complementaria de 20.000.- 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. 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.

Este artículo comenzará a aplicarse a los estudios correspondientes al curso escolar 1991/1992.

ART. 21.- 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) 1.800.000.-
- Empleados con un hijo Capital base mas 25%
- Empleados con dos hijos..... Capital base mas 50%
- Empleados con tres o mas hijos..... Capital base mas 75%

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.

ART. 22.- JUBILACION.-

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

Todo empleado que se jubile entre los 64 y los 65 años de edad tendrá derecho al producirse la jubilación, a dos mensualidades reales por cada 5 años de servicio en la Empresa, con un máximo de 10 mensualidades reales.

La Empresa asume a su cargo, garantizar a los jubilados el complemento de pensión necesario para que aquellos 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 Art. 44 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización en un 25%, a los cinco años de la fecha de su jubilación.

ART. 23.- 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% 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 préstamo sin haber cancelado el existente.

ART. 24.- PRESTAMOS 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 1991, en un 10% anual.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se regirán 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.-Ptas 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.-Ptas que deberán amortizarse en 50 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 125.000.000.-Ptas.

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.

ART. 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias solamente podrán efectuarse con carácter de excepcionalidad en los casos previstos en el Convenio Colectivo del Sector. Deberá notificarse a los Representantes legales de los trabajadores las previsiones relativas a su ejecución así como las causas y, posteriormente el total de horas extraordinarias realizadas.

El número de horas extraordinarias por empleado no podrá exceder de 80 horas anuales.

El sistema de remuneración de dichos horas será el siguiente:

- las 20 primeras horas serán compensadas económicamente:
- el exceso sobre dichas 20 horas podrá ser, a elección del interesado, compensado económicamente o canjeable por 7 horas de descanso cada 4 horas extraordinarias realizadas. 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 de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{salario bruto anual} + \text{plus de asistencia} + \text{plus familiar}}{\text{número de horas trabajadas anuales} = 1722} \times 1,75$$

ART. 26.- SEGURO DE EMPLEADOS.- Los empleados de la Empresa tendrán un descuento del 50% en los seguros propios de los 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 ILT.

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%.

Se entiende por seguros propios, aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o su cónyuge o sus propias personas, así como los miembros de la unidad familiar.

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 27 años y/o 2 años de antigüedad con el carnet.

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.

ART. 27.- SALUD LABORAL.- En los centros de trabajo de más de cincuenta 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.

ART. 28.- ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS.- Serán los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

A) DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE CENTRO DE TRABAJO.- Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme 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 20 días.

B) COMITE INTERCENTROS.- De conformidad con lo establecido en el Art. 63 del Estatuto de los trabajadores, se crea un Comité Intercentros que estará compuesto por un máximo de doce 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 atribuidas 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 7 días, Asimismo, podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50% de sus miembros y la convocatoria se realice con una antelación mínima de 7 días, con independencia de las reuniones que convoque la Empresa.

C) SECCIONES SINDICALES.- Estando constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART. 29.- FUNCIONES.-

A) COMITES 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) COMITE 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 estos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por esta 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 aquella.

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.

ART. 30.- 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 30 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 30 trabajadores. En los centros de trabajo de más de 30 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 360 horas en

cómputo anual, con un máximo de 40 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 20 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 cualquier 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.

ART. 31.- GARANTIAS.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80 de 10 de Marzo (BOE nº 64).

ART. 32.- 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 8/80 de 10 de Marzo, salvo lo establecido en el artículo 78.2b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

ART. 33.- PERSONAL DE INSPECCION.- 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.

ART. 34.- EQUIVALENCIA SALARIAL.- La equiparación entre las tablas salariales de la escala comercial y la administrativa será la siguiente:

Inspector General	Jefe Superior
Inspector Principal	Jefe Sección-Titulado
Inspector Jefe	Jefe Negociado
Inspector	Oficial Primera
Inspector Alumno	Oficial Segunda

ART. 35.- 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 está 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.

DISPOSICION 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 (MARE NOSTRUM, S.A., LA PATERNAL SICA, S.A., SICA VIDA, S.A. y UNION CONDAL DE SEGUROS, S.A.).

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 1.991.

3. Al objeto de regularizar el calendario de abono de las pagas de participación en primas del personal de Unión Condal, se acuerda que en 1.992 se abonarán, junto con las nóminas de los meses de Enero, Febrero y Marzo, las tres pagas de participación en primas del ejercicio 1.991, descontándose en 15 plazos durante el año 1.992 las dos pagas de participación en primas del ejercicio 1.991, que se hicieron efectivas a principios de 1.991. Estos 15 plazos se descontarán en las 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre de 1.992.