

Colaboración con el Jefe de Taller en todas aquellas tareas de coordinación que éste le requiera.

Controlador de Procesos y Productos: Es el técnico que, con conocimientos suficientes de la organización y procesos de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre tiene como misión comprobar que las tareas de control se realizan de acuerdo con las normas establecidas. Deberá presenciar, verificar y certificar la entrega o inutilización de documentos o productos de valor, verificación de existencias, precintado y custodia de locales u objetos, así como el archivo de la documentación utilizada, todo ello siguiendo las directrices de su superior, observando en todo momento la discreción adecuada, para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Presenciar, verificar y certificar las entradas, salidas, transporte, entregas o inutilización de documentos, productos de valor y sus residuos, para que se realicen de acuerdo con la normativa e instrucciones recibidas, siendo el responsable de su custodia, entrega y correcta inutilización, en su caso.

Control cuantitativo de existencias o útiles de fabricación en las dependencias de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre o donde se requiera su presencia, comprobando la coincidencia del material almacenado con la documentación que se le facilita o bien levantando el acta correspondiente.

Verificación de los trabajos encomendados a empresas contratadas en relación con el control de materias primas, útiles de fabricación y envíos a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

Precintado de locales u objetos de acuerdo con las pautas de actuación recibidas de su superior o normas establecidas.

Mecanografiado, redacción de actas y cumplimentado de impresos, así como el archivo de la documentación que se recibe o genera en el desarrollo de su trabajo.

16257 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para 1996-1997 de la compañía AIG Europe.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para 1996-1997 de la compañía AIG Europe (número de código: 9007512) que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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, 20 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1996/1997 DE LA COMPAÑÍA AIG EUROPE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la sucursal en España de la empresa AIG Europe, y su personal.

Artículo 2. *Ámbito personal de aplicación.*

Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato de trabajo, según lo estipulado en la legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluidas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior, causase baja en la misma para

ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar por voluntad de la empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por centros de trabajo se entienden aquéllos en los que el personal es retribuido por cuenta de la empresa con arreglo a la legislación laboral vigente.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997.

Los artículos de contenido económico, serán revisados con efecto del 1 de enero de 1997.

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

Artículo 5. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970, y Convenio Colectivo de Ámbito Estatal vigente en cada momento.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Esta comisión tendrá por finalidad velar por el cumplimiento y adecuada interpretación del Convenio.

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquél en que sea recibido el escrito de cualquier interesado y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio, se creará la Comisión Mixta integrada por dos representantes designados por la empresa y dos representantes designados por los Delegados de Empresa. Ambas partes podrán nombrar sustitutos de los componentes de esta comisión.

A las reuniones de esta comisión podrá asistir, con voz, pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Condiciones generales.*

Todas las plazas en cualquier categoría, excepto Jefes superiores Jefes de Sección y Personal titulado, se cubrirán, en primer lugar con el personal de la propia empresa que opte a ellas, siempre que supere las correspondientes pruebas de aptitud.

En el caso de que no existieran solicitantes o de que ninguno resultara apto, se declaran las plazas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno, que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia empresa.

En cualquier grado de jefatura serán valorados, fundamentalmente para su nombramiento, los siguientes factores: Formación general, dominio de la especialidad, formación en temas empresariales, psicología del mando y conocimientos del idioma inglés.

Artículo 8. *Jefes superiores y Jefes de Sección.*

La designación de los Jefes superiores y Jefes de Sección podrá ser realizada libremente por la Dirección de la empresa, si bien se procurará cubrir dichas plazas con el personal de la plantilla, de categoría inferior, que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

Artículo 9. Personal titulado.

Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, ICADE, etc., les haya sido exigido el mismo como, requisito indispensable para su ingreso en la empresa.

Los Titulados se clasificarán en Titulados de grado superior y Titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aun el superior, suficiente por sí solo para dar derecho a ingresar en el Personal titulado, aunque tal título le haya sido exigido para su ingreso en la empresa en categoría de Administrativo.

Artículo 10. Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado.

Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de Jefe de Negociado se procederá como sigue:

Mediante prueba de aptitud, que seguirán el mismo sistema que las fijadas en la Ordenanza Laboral para Oficiales de primera y segunda, adaptando los temas a la categoría de Jefe de Negociado.

Por elección de la empresa, preferentemente entre empleados de cualquier categoría.

Artículo 11. Administrativos.**A) Oficiales de primera.**

El ascenso a la categoría de Oficial de primera se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones al empleado más antiguo.

B) Oficiales de segunda.

El ascenso a la categoría de Oficial de segunda se realizará mediante prueba de aptitud entre el personal de categorías inferiores, dando preferencia en igualdad de condiciones, al empleado más antiguo.

En lo que se refiere a las pruebas de aptitud a que se hace mención, se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo o en el Convenio Colectivo Interprovincial vigente en cada momento.

C) Auxiliares.

El ingreso en esta categoría, tendrá lugar, mediante las pruebas de aptitud que fije libremente la empresa, entre el personal subalterno de la misma o, en su caso, entre el personal ajeno que acuda a las convocatorias.

Artículo 12. Exámenes extraordinarios.

Los empleados con categoría profesional de Oficial de segunda, Auxiliar y Ordenanza, con cuatro años de antigüedad en la categoría, podrán solicitar cuando lo estimen oportuno, exámenes de aptitud para optar a la categoría de Oficial de primera, Oficial de segunda y Auxiliar, respectivamente.

La empresa vendrá obligada a realizar las pruebas de aptitud solicitadas, concediendo en caso de superar las mismas, la categoría a la que se opta, cuando exista alguna vacante en su plantilla.

Artículo 13. Tribunales calificadoros.

El tribunal calificador de los exámenes de aptitud estará compuesto por los siguientes miembros:

1. Representante legal de la empresa o persona en quien delegue.
2. El Jefe del Departamento de la plaza a cubrir.
3. Vocal de la misma categoría en examen designado por los empleados de esta categoría.
4. Un Delegado sindical.

Presidirá el tribunal el representante de la empresa, quien en caso de empate tendrá voto de calidad.

Artículo 14. Recalificación profesional.

En el caso de que cualquier empleado considere que realiza un trabajo o serie de trabajos que corresponden a una categoría superior, solicitará por escrito al Departamento de Recursos Humanos, la revisión de su categoría, entregándose copia de este escrito al Jefe de su Departamento y a los Delegados sindicales. Estos dos últimos elevarán informes por separado sobre la petición al citado Departamento de Recursos Humanos.

En caso de desacuerdo entre las tres partes, se trasladará la decisión a la Comisión Mixta del presente Convenio, quien deberá reunirse en el plazo máximo de siete días.

Artículo 15. Remuneración de empleados que sustituyan a otros de mayor categoría.

El que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de categoría superior, cualquiera que sea la misma, tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución y mientras dure ésta, a percibir el salario base de la categoría superior cuyo trabajo desempeña, teniendo en cuenta lo que señala el artículo 34 de la vigente Ordenanza Laboral. En caso de que esta sustitución pase a tener carácter definitivo tendrá derecho no sólo a percibir la remuneración sino a tener la categoría de la persona que sustituya.

Artículo 16. Formación del personal.

La empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados en la Escuela Profesional de Seguros en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá a aquéllos que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para las necesidades presentes o futuras de la empresa.

Estas ayudas económicas, irán en función del costo de los cursos y en cada caso se establecerá un porcentaje significativo o una cantidad fija a su iniciación.

Por otra parte, la empresa tratará de forma especial de programar cursos o seminarios de formación a todos los niveles profesionales, con el fin de elevar el potencial técnico de todo el personal. Estos cursos consistirán en campañas de formación específicas para mandos o para los miembros de un determinado departamento, campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etcétera, y podrán ser organizados a nivel de empresa o llevarse a cabo mediante la asistencia de los interesados a centros especializados, en este último supuesto, los gastos de matrícula y material correrán a cargo de la empresa. Se establecerán como mínimo tres cursos o seminarios al año.

En cuanto a las clases de inglés, la empresa subvencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, aportando el 50 por 100 de los gastos del curso, incluido inscripción y matrícula con un máximo de 10.000 pesetas por mes o por inscripción y matrícula.

Aquellos empleados que elijan un sistema diferente, tendrán derecho a recibir una ayuda equivalente a la subvención acordada.

Las ayudas de la empresa para la formación de su personal quedarán en suspenso en todos los casos en que se demuestre la falta de interés o aprovechamiento por parte de los empleados. En todos los casos mencionados anteriormente el empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la empresa, correrá a cargo del mismo el 50 por 100 de todos los costos involucrados.

Artículo 17. Ascensos económicos.

A los empleados que perciban el salario de Jefe superior o Titulado, se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada seis años, excluyendo a aquéllos que ocupen cargos directivos.

Aquellos empleados que hayan percibido durante ocho años el salario de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial primera u Oficial segunda pasarán a percibir el salario base de la categoría inmediatamente superior a la del que hayan percibido hasta ese momento.

Los empleados que hayan percibido el salario de Auxiliar u Ordenanza durante cinco años pasarán a percibir el salario base de Oficial segunda.

A los empleados que perciban el salario de Conserje o el de cualquier otra categoría que no disponga de escalafones superiores, se les incrementará el mismo en un 10 por 100 cada cinco años.

Estos aumentos serán compatibles con los aumentos por antigüedad y permanencia.

CAPÍTULO III**Jornada, vacaciones y permisos****Artículo 18. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, a razón de siete horas diarias, y podrá ser realizada de cualquiera de la forma siguiente:

- a) De lunes a jueves la hora de entrada será a las nueve horas y la hora de salida será a las diecisiete horas, con una hora de comida.
- b) Los viernes la hora de entrada será a las ocho horas y la hora de salida será a las quince horas; si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el apartado a).
- Este horario será aplicable durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio.
- c) Horario de verano.

De lunes a viernes la hora de entrada será a las ocho horas y la de salida será a las quince horas.

Si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el apartado a).

Este horario será aplicable durante el período comprendido entre el 14 de junio y el 16 de septiembre.

- d) En concepto de subvención de comida, se abonarán 1.565 pesetas por cada día. Esta subvención será abonada en nómina por meses vencidos, y el importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de diciembre del año anterior.
- e) Será considerado como retraso, el fichaje más tarde de las nueve cinco horas en la jornada de mañana, y de las quince cinco horas en la de tarde.
- f) Asimismo, la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre, se establece de nueve a trece horas, y la del día 5 de enero, de nueve a catorce horas.
- En caso de que estos días fuesen sábado o domingo se establecerá la citada jornada el primer día laborable posterior.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal presente el 1 de enero de cada año disfrutará dentro del mismo de veintisiete días laborables de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en cuatro períodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita.

La empresa podrá designar durante el período de vacaciones general del personal, un turno de aproximadamente el 25 por 100 de la plantilla total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa designará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la empresa siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de julio a septiembre de turno, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año, y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborables más de vacaciones.

Asimismo, se establece un período de presencia obligada para el 50 por 100 de la plantilla, entre el 17 y el 31 de diciembre y que será regulado como se establece en los párrafos anteriores.

Los ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Las discrepancias que puedan surgir respecto a la fijación individual de fechas para la concesión de vacaciones, serán resueltas atendiendo a las necesidades para el mejor funcionamiento de nuestras oficinas. No obstante gozará de preferencia el de mayor antigüedad en la empresa, siempre y cuando en el año anterior no haya prevalecido su antigüedad, para la decisión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el 14 de mayo, Día del Seguro. No obstante si cae a mitad de semana, de mutuo acuerdo entre plantilla y Dirección se podrá cambiar el día festivo con efectos de establecer puente de tres días.

Artículo 20. Licencias y excedencias.

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

Licencias:

- a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales.
- Por operación quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a cuatro en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el centro de trabajo, o cinco si el desplazamiento fuera superior a trescientos kilómetros.
- Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado de ambos cónyuges, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada, tres días naturales, como máximo, ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.
- En caso de concurrencia de algunos de los motivos descritos, se sumarán los días necesarios y correspondientes a cada caso.
- c) El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de parentesco.
- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o, previa aprobación por Dirección, en acuerdo sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.
- g) Cada año se fijará, entre la empresa y los Delegados sindicales, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo, que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50 por 100 de la plantilla dos de ellos y el otro 50 por 100 otros dos.

Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación. No obstante este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la empresa.

Excedencias: Los empleados con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a cinco años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización.

Si la excedencia se solicita por un tiempo igual o inferior a tres años, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar este período, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del período solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

Cualquier período de excedencia inferior a 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 la empresa.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 21. Tabla salarial

- a) Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de enero de 1996 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base mínimo a todos los efectos:

Categoría	Sueldo mensual	Sueldo anual
	Pesetas	Pesetas
Jefe superior	293.779	4.406.685
Jefe de Sección	222.710	3.340.650
Titulado	233.439	3.501.585
Jefe de Negociado	205.264	3.078.960
Oficial de primera administrativo	192.191	2.882.865
Oficial de segunda administrativo	163.995	2.459.925
Auxiliar administrativo	139.791	2.096.865
Conserje	163.536	2.453.040

Categoría	Sueldo mensual Pesetas	Sueldo anual Pesetas
Ordenanza	139.791	2.096.865
Cobrador	151.763	2.276.445
Aspirante auxiliar	101.367	1.520.505
Técnico de Sistemas	235.397	3.530.955
Analista	218.272	3.274.080
Analista-Programador	201.159	3.017.385
Programador de primera	195.158	2.927.370
Programador de segunda	166.140	2.492.100
Operador de Consola	187.031	2.805.465
Perforador Grabador Verificador de primera	180.008	2.700.120
Perforador Grabador Verificador de segunda	149.732	2.245.980

Como consecuencia a la renuncia a percibir las cantidades especificadas en el artículo 27 del Convenio Colectivo de AIG Europe vigente en 1995 y consecuentemente la eliminación del texto previo, se ha incrementado el salario base anual en el equivalente a siete mensualidades.

Asimismo, en esta tabla ya está contemplado el aumento salarial previsto en el artículo 28 del presente Convenio.

Queda convenido que todos los conceptos mencionados anteriormente no están sujetos a los criterios de absorción y compensación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 26 o, en cualquier otra disposición de igual, de mayor o menor rango.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio tres mensualidades extraordinarias, una el 15 de junio, otra el 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Artículo 23. Distribución salario

Los empleados podrán percibir su salario anual en una de las formas siguientes:

- Doce mensualidades iguales.
- Quince mensualidades iguales.

Artículo 24. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán como mínimo, la cantidad de 25.285 pesetas anuales. La empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Artículo 25. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

Se establece este plus, con carácter de premio, para todos los empleados (a excepción de Jefes superiores, Jefes de Sección y Titulados) que estén presentes en el centro de trabajo donde presten sus servicios, todos los días laborales de cada mes y durante toda la jornada, y registren su entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno, ni siquiera dentro del margen de tolerancia.

El cómputo de puntualidad y de asistencia se hará sobre bases objetivas. Bastará que se produzca el retraso en la forma que anteriormente queda definida, la inasistencia o la interrupción de la jornada laboral por parte del empleado, por cualquier causa, salvo las que expresamente se relacionan a continuación para que en el día en que ello ocurra se pierda el derecho al plus.

Se exceptúan del párrafo anterior las inasistencias o interrupciones ocasionadas por: Indisposición del trabajador en el transcurso de la jornada, vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes sindicales o cualquiera de los motivos reseñados en el artículo 16, apartado «Licencias» de este Convenio.

El plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año. Su importe para el año 1996, se cifra en 285 pesetas.

La cuantía del plus de asistencia, puntualidad y permanencia, será idéntica en todas las categorías y por acumulación diaria, incrementándose anualmente en la misma proporción que la tabla salarial.

Artículo 26. Premios por antigüedad.

En relación con los años de antigüedad en la empresa, se establece para todas las categorías un premio, como sigue:

- A los diez años de servicio: 24.057 pesetas.
- A los quince años de servicio: 32.805 pesetas.
- A los veinte años de servicio: 43.739 pesetas.
- A los veinticinco años de servicio: 87.480 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 145.798 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 218.698 pesetas.

El empleado podrá optar por recibir un cheque por el importe establecido o un regalo equivalente a dicho importe.

Artículo 27. Participación en primas.

Renuncia según lo acordado en el artículo 21.

Artículo 28. Incremento salarial.

El aumento salarial para 1996 será del 5 por 100 de acuerdo a los siguientes criterios:

a) El porcentaje acordado del 5 por 100 de aplicación sobre la masa salarial se distribuirá:

- 50 por 100 ó 2,5 por 100 proporcional al salario bruto anual individual.
- 50 por 100 ó 2,5 por 100 lineal sobre la masa salarial.

Queda acordado que en lo sucesivo el aumento mínimo aplicable sobre la masa salarial será el que se especifique en el Convenio del sector, siendo el criterio de distribución del mismo, como se indica anteriormente, esto es:

- 50 por 100 proporcional sueldo bruto.
- 50 por 100 lineal masa salarial.

b) La «antigüedad» y «complemento ad person» y «retribución voluntaria» a diciembre 1995 serán integrados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio bajo la denominación de «complemento a la base AIG», siendo incrementada de acuerdo a lo previsto en el artículo 28, deduciéndose de la misma la absorción máxima que se pueda efectuar entre un mínimo de cuatro mensualidades y máximo siete mensualidades (sueldo base más antigüedad correspondiente año 1995).

CAPÍTULO V

Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social

Artículo 29. Prestaciones por enfermedad o accidente.

La empresa abonará a su personal en situación de incapacidad laboral transitoria y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social, y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 30. Jubilación.

Para los empleados con contrato fijo vigente a 1 de enero de 1994, así como para futuras incorporaciones fijas, se crea un plan de pensiones que tomará efecto a la firma del presente Convenio, con una aportación de la empresa equivalente al 2 por 100 de su salario bruto anual (el salario bruto anual no incluye plus de comida, dietas, horas extraordinarias y retribución en especie). Si el empleado decide contribuir personalmente al plan, la empresa hará una aportación complementaria del 25 por 100 de lo que el trabajador aporte, considerando a efectos de cómputo del 25 por 100, una aportación máxima del trabajador, del 6 por 100 de su salario bruto anual.

Por parte de la empresa habrá una aportación inicial a distribuir entre la plantilla actual durante los tres primeros años del plan, según los cálculos

actuariales facilitados por Towers Perrin mediante su fax de 29 de septiembre de 1994. Esta aportación tendrá características de derecho consolidado desde el primer momento y se realiza como compensación por la derogación del antiguo sistema.

El presente artículo no garantiza en ningún momento la percepción del 100 por 100 del salario en el momento de la jubilación, ya que factores tales como el cambio en la rentabilidad o modificación de la contribución de la Seguridad Social en materia de pensiones, no pueden ser asumidos por la empresa.

Si el empleado no optara por la jubilación a los sesenta y cuatro años, ésta podrá ser decidida por la empresa en el momento en que aquel cumpla los sesenta y cinco años de edad.

En su lugar, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile el empleado.

Artículo 31. Seguros.

a) Seguro de vida.

La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente. El capital asegurado será de 10.000.000 de pesetas.

b) Seguro de accidentes.

Con aportación del 100 por 100 del costo por la compañía.

El capital asegurado será el equivalente a tres veces el salario, con máximo de 15.000.000 de pesetas y mínimo de 10.000.000 de pesetas.

Dentro de la garantía de asistencia sanitaria por accidentes quedan incluidos los gastos de asistencia médico-farmacéutica sin limitación alguna siempre y cuando dicha asistencia sea prestada por los servicios médicos de la compañía. Cuando el empleado no requiera los servicios de la compañía, esta garantía queda limitada a 75.000 pesetas por accidente.

c) Seguro de cirugía.

Con una aportación del empleado del 25 por 100 del costo y del 75 por 100 de la compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

Categoría I: 30.000 pesetas.

Categoría II: 60.000 pesetas.

Categoría III: 120.000 pesetas.

Categoría IV: 250.000 pesetas.

Pueden ser incluidos en esta póliza el cónyuge, ascendientes y descendientes.

d) Otros seguros.

Todos los seguros contratados con AIG Europe para garantizar la persona, interés y bienes de propiedad de los empleados tendrán una bonificación del 25 por 100 de prima neta.

Esta bonificación no excluirá el uso de los derechos como Agente-Empleado.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 32. Empleados con hijos minusválidos.

La empresa abonará anualmente 270.375 pesetas, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos.

Artículo 33. Anticipos y préstamos.

Anticipos: Además de los establecidos en las leyes, la empresa considerará como anticipo, el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes, o el que sea a cuenta de la próxima paga extraordinaria que el empleado tiene derecho a percibir.

Préstamos: Se considera préstamo cualquier otro anticipo que se solicite y que su amortización esté basada en descontarlo en varias pagas.

Se fija un importe máximo de 600.000 pesetas por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por la Dirección la posibilidad de concederlo por una cifra superior.

No se concederán préstamos a los empleados que tengan otros pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 6.000.000 de pesetas.

El importe global de los que se concedan no podrá sobrepasar esta cifra debiendo esperar cualquier empleado a que haya fondo suficiente para recibir el importe del préstamo solicitado.

El plazo máximo de amortización será de cuatro años, estipulándolo el empleado.

El tipo de interés que devengarán estos préstamos será del 8 por 100, si el plazo de amortización es de un año o inferior y, del 12 por 100 a partir de un año.

En los casos en que sólo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre el Departamento de Recursos Humanos y los Delegados sindicales, a quien se le concede primero.

Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción.

Cuando un empleado realice un viaje dentro de España o fuera de ella para propósitos de negocio y a petición de la compañía y aprobado por la Dirección, todos los gastos de locomoción por transporte comercial, hospedaje y alimentación serán reembolsados a dicho empleado por la compañía contra entrega de cuenta de gastos correspondientes, adjuntando todas las facturas del caso.

Cuando el viaje se realice en el vehículo propiedad del empleado y por la ruta previamente aprobada por la Dirección, la empresa abonará en concepto de gastos de locomoción 33 pesetas por kilómetro.

Si la utilización del vehículo para estos viajes, fuera muy constante, el importe del seguro del vehículo en la modalidad de todo riesgo, será a cargo de la empresa.

Artículo 35. Abono especial con motivo del Día del Seguro.

La empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 27.676 pesetas el día 14 de mayo, festividad del Día del Seguro.

Artículo 36. Valor hora ordinaria.

A efectos del cálculo del valor de la hora de trabajo ordinaria, serán deducidos del cómputo anual de días, además de los sábados y domingos, los veintisiete días hábiles de vacaciones, las fiestas nacionales, locales y de Comunidad Autónoma, la festividad del Seguro y los dos puentes establecidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 37. Reconocimientos médicos anuales.

Los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico anual, como mínimo, que se deberá efectuar dentro del horario de trabajo retribuido y cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 38. Reconocimientos médicos específicos.

Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan.

Artículo 39. Pantallas de visualización.

Los trabajadores que utilicen regularmente las pantallas de visualización tendrán derecho con carácter previo a su utilización y después regularmente, al menos cada año, a reconocimientos médicos específicos de oftalmología.

Se procurará que el empleado no permanezca de dos horas consecutivas trabajando en la pantalla. La Comisión Mixta recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador. Entre otras deberán comprobarse:

Iluminación correcta: Intensidad lumínica general entre 150 lux como mínimo y 300 lux como máximo, pudiéndose alcanzar 500 lux por fuente individual para lectura de documentos.

Ausencia de reflejos.

Ausencia de deslumbramiento.
 Mobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se facilitarán apoya-pies a quien lo solicite.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 40. Faltas.

Las de disciplina que pudiera cometer el personal se clasificarán, según su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves: Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se consideran faltas leves:

1. Las distracciones ajenas al trabajo que signifiquen desatención del mismo.
2. Los incidentes ocasionales que puedan perturbar la buena armonía, así como la falta de interés en cuanto a la coordinación de conjunto.
3. El descuido ocasional en el uso de material de oficina, mobiliario de la misma y el desperdicio de impresos.
4. No dejar la mesa perfectamente ordenada al terminar la jornada.
5. La presentación en la empresa del parte de baja médica a partir del cuarto día de la fecha de la misma.
6. Faltar a la educación en el trato con los compañeros.
7. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para cumplimentar el trabajo.
8. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.
9. Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, y/o apercibimiento.

Faltas graves: Son faltas graves:

1. La repetición en el plazo de un año de diez faltas leves, que hayan originado amonestación escrita y/o apercibimiento.
2. Ausentarse del centro de trabajo sin el permiso correspondiente.
3. Las incorrecciones de palabra a los Jefes, compañeros o subordinados.
4. La falta de autoridad en los Jefes.
5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en la jornada ordinaria.
6. Fingir enfermedad o solicitar permiso alegando causas no existentes.
7. La falta de asistencia injustificada.
8. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en las oficinas y dependencias de la misma.
9. Las discusiones que produjeran notorio escándalo.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Introducir o ingerir en los locales de trabajo bebidas alcohólicas, salvo en actos o circunstancias especiales, debidamente autorizadas.
12. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
13. El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada aunque no produzca gran perjuicio a la empresa, excepto en los casos en que la ley especifique que tienen derecho a transmitir dicha información.
14. Cualquier otra falta de naturaleza similar a las anteriores.

Faltas muy graves: Son faltas muy graves:

1. La reiteración de tres faltas graves al año.
2. Trabajar para otra entidad aseguradora sin previa autorización.
3. El incumplimiento de las normas emanadas de los superiores que signifiquen quebrantamiento de la disciplina.
4. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y la revelación a otras personas de los datos de reserva obligada.
5. La falta de consideración y respeto al público.
6. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
7. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmado por él en jornada extraordinaria.
8. La falta maliciosa de comunicaciones de los cambios experimentados en la familia a efectos de prestaciones sociales.
9. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.

10. La falsedad intencionada de datos en las declaraciones para los censos estadísticas que con carácter colectivo solicite la empresa.

11. Maltratar las máquinas, materiales o mobiliario causando averías o deterioros.

12. Tratar de confundir al Médico de la empresa.

13. Faltas de puntualidad.

14. Cualquier otra falta de naturaleza similar.

Artículo 41. Sanciones.

Las faltas graves enumeradas a continuación serán sancionadas como se describe:

- a) 1 y 4, hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) 2, 3, 12 y 13, hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 5 y 6, hasta cuatro días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) 7 a 11, hasta cinco días de suspensión de empleo y sueldo.
- e) 14. De acuerdo con lo anterior por comparación.

En caso de reincidencia hasta el doble de las sanciones fijadas.

Las faltas muy graves serán sancionadas como sigue:

- a) 2, 3 y 4 con pérdida de categoría entre uno y tres años.
- b) 5, y de 7 a 11, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 1, 6 y 12, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) La número 13:

De 7 a 10 retrasos, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.
 Más de 10 retrasos, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.

Despido cuando se exceda de doce horas en un mes.

Artículo 42. Procedimiento de imposición de sanciones.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, oído los Delegados sindicales, la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Tratándose de despido deberán cumplirse los requisitos exigidos por las leyes vigentes.

El trabajador podrá impugnarlas por medio de demanda, ante el Tribunal de lo Social competente.

Tratándose de faltas graves o muy graves se comunicará por escrito. La comisión de alguna falta de este tipo podrá originar la apertura de expediente, con las consecuencias propias y adecuadas a cada concreta situación. El plazo para levantar expediente será de una semana para las faltas graves y dos para las muy graves. En aquellas situaciones que así lo aconsejaren, y de mutuo acuerdo entre el Departamento de Recursos Humanos y los Delegados sindicales, este plazo se podrá aumentar.

Cualquier medida punitiva, salvo la correspondiente a faltas leves, será puesta en antecedentes el Comité o representación de los trabajadores, a fin de que se lleve a cabo una instrucción del hecho, sobre la base de que sea oído el interesado y que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo, siendo parte, además, el Comité de Empresa.

Artículo 43. Notas desfavorables y comunicaciones.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 44. De los sindicatos.

1. Los sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado sindical que será ratificado por el sindicato provincial correspondiente, siendo este Delegado el representante del Sindicato en el centro de trabajo.

2. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la empresa, previo aviso a la misma.

3. Los sindicatos podrán insertar en los tablones de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Artículo 45. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Tanto Comités de Empresa como Delegados de Personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresas, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la representación se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en aquellas materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) En períodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal en uno o varios de sus componentes.

Funciones:

a) Además de lo que recoge la legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negociara la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de Personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la oficina central, pero referida a su centro de trabajo. Asimismo, podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

Artículo 46. De los trabajadores en general.

Además de los derechos que la ley determina, los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de quince minutos cada una, ampliables a treinta en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de, al menos, un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aún cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

Disposición transitoria única. Política de empleo.

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de enero de 1994 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la empresa, sexo y estado civil. Asimismo, se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática), no debe llevar en ningún caso a la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

BANCO DE ESPAÑA

16258 RESOLUCIÓN de 15 de julio de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 15 de julio de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	128,153	128,409
1 ECU	159,230	159,548
1 marco alemán	84,090	84,258
1 franco francés	24,838	24,888
1 libra esterlina	198,611	199,009
100 liras italianas	8,336	8,352
100 francos belgas y luxemburgueses	408,259	409,077
1 florín holandés	74,908	75,058
1 corona danesa	21,819	21,863
1 libra irlandesa	203,955	204,363
100 escudos portugueses	81,813	81,977
100 dracmas griegas	53,479	53,587
1 dólar canadiense	93,631	93,819
1 franco suizo	101,765	101,969
100 yenes japoneses	115,839	116,071
1 corona sueca	19,038	19,076
1 corona noruega	19,688	19,728
1 marco finlandés	27,649	27,705
1 chelín austríaco	11,950	11,974
1 dólar australiano	101,881	102,085
1 dólar neozelandés	87,823	87,999

Madrid, 15 de julio de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

16259 ACUERDO de 10 de julio de 1996, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre confirmación de delegaciones de competencias en favor de Presidente y Vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en su reunión del día 10 de julio de 1996, adoptó el siguiente acuerdo: