

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21115 RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (número de código 9011082), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1997 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CSID, 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 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, 17 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGF UNIÓN-FÉNIX, SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito temporal.*

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se circunscribe, a los centros de trabajo que tiene establecidos «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y a los que en el futuro establezca, en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados de «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» que presten servicios en su ámbito territorial bajo relación laboral.

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

1. Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
2. La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y a favor de la misma, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
3. Las personas vinculadas a la empresa por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías, abogados o cobradores.
4. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros delegados, Directores generales, Secretarios generales, así como aquellas personas que pertenezcan al Grupo 0 o tengan en la actualidad categoría superior

a la de Jefe superior, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

5. Los empleados de fincas urbanas propiedad de «AGF Unión-Fénix, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», siempre y cuando no desempeñen ninguna función relacionada directamente con la actividad aseguradora.

Artículo 3. *Vigencia, duración, prórroga y publicación.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre del año 2000.

Entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos al 1 de enero de 1996.

Su vigencia se prorrogará, tácitamente, por años naturales, salvo que exista denuncia. Por escrito, por cualquiera de las partes, con una mínima antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre acuerdo, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

El presente Convenio Colectivo, una vez firmado, se enviará a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE).

Artículo 4. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas global y anualmente en su conjunto, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, en cómputo anual y global, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio General del Sector para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, que en adelante se denominará CGS.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Será de aplicación el Convenio General del Sector, con las siguientes particularidades:

1. Aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.

1.1 Con carácter transitorio y hasta tanto se proceda a la sustitución de las actuales categorías laborales por grupos profesionales, siguiendo las normas y pautas previstas en el CGS a todos los efectos, se mantendrán las actuales, reflejadas en la tabla salarial que se adjunta en anexo I al presente Convenio Colectivo.

La transposición de categorías laborales a grupos profesionales se realizará el 1 de marzo de 1998, en base a los criterios generales de equivalencia previstos en el anexo II. Desde aquella fecha, será de aplicación la tabla salarial que figura en el anexo III.

Siguiendo las pautas establecidas en el CGS, en la disposición transitoria segunda, a partir del día 2 de marzo de 1998, una vez realizada la transposición prevista en el segundo párrafo del presente apartado,

se creará una Comisión Paritaria de valoración de puestos que, de conformidad con lo previsto en el artículo 94 del presente Convenio desarrolle el Proyecto de la nueva clasificación y su aplicación en la empresa.

1.2 La implantación de la nueva estructura profesional y de la retributiva, a través del sistema de grupos profesionales y niveles derivado de ella no implicará mayor coste para la empresa, ni menores ingresos para los trabajadores, en cómputo anual, que los previstos en el presente Convenio.

Cuando, con motivo de la transposición, se produzcan diferencias en la retribución anual total, se incorporará un complemento de armonización de tablas que tendrá las siguientes características:

En caso de diferencias a favor del trabajador, este complemento será negativo y minorará los ingresos totales, de tal forma que se mantenga el nivel de ingresos garantizados por el presente Convenio. Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha en la que el trabajador hubiera cumplido ocho años de antigüedad en la categoría que ostentaba el 31 de diciembre de 1997, fecha en la que este complemento se extinguirá.

Cuando la transposición de las categorías laborales a grupos profesionales suponga una reducción del salario base, se incorporará un complemento de armonización de tablas que se añadirá al salario base mensual a todos los efectos, hasta alcanzar el salario base establecido para el año 1998, antes de la transposición. Dicho complemento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y sólo podrá desaparecer en caso de ascenso al nivel superior.

1.3 El plus de adaptación de los empleados que, a 28 de febrero de 1998, ostenten una categoría de menos de ocho años, se incrementará a la fecha en que hubieran cumplido los ocho años de antigüedad en dicha categoría, en la diferencia en el año 1998 entre la categoría de menos de ocho años y más de ocho años, revalorizada esta cantidad con el mismo porcentaje de revisión del salario base, anualmente, hasta su incorporación en dicho plus.

El complemento de armonización de tablas negativo, cuando exista, será absorbido de la cantidad a incorporar al plus de adaptación.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a los empleados que, antes de esta fecha, hubieran pasado al nivel superior.

2. El personal que realice funciones de Inspección, hasta tanto se proceda a la sustitución de las categorías por grupos en la forma antedicha, se regirá por las siguientes normas:

2.1 Se integrarán en una escala propia, cuyas categorías se equiparán, económicamente, a las categorías de la Escala Administrativa, en la forma siguiente:

- A) Subjefe superior de Inspección, cuya remuneración se equipara a la de Subjefes superiores, de la Escala Administrativa.
- B) Inspector especial, cuya remuneración se equipara a la de Jefes de Sección, de la Escala Administrativa.
- C) Inspector de primera, cuya remuneración se equipara a la de Jefe de Negociado, de la Escala Administrativa.
- D) Inspector, cuya remuneración se equipara a la de Oficial de primera, de la Escala Administrativa.

2.2 Los Inspectores procedentes del personal de la plantilla de la empresa caso de cesar en su función de Inspección y reintegrarse, nuevamente, a una función administrativa, en las condiciones previstas en el párrafo 2.3, tendrán la categoría administrativa ostentada, que corresponda a la categoría en la Escala de Inspección, de conformidad con lo dispuesto en el número 2.1, de este artículo: es decir, que si cesa como Inspector adquirirá la categoría de Oficial de primera, si el cese es como Inspector de primera adquirirá la categoría de Jefe de Negociado; si cesa como Inspector especial, la de Jefe de Sección y si cesa como Subjefe superior de Inspección, la de Subjefe superior.

2.3 Para alcanzar el derecho establecido en el párrafo anterior, será necesario un mínimo de tres años de servicio en la Inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobada por los servicios médicos de la empresa. Si no se cumple el mínimo de tres años, recuperarán, en la Escala Administrativa, la categoría que ostentaron en la misma en el momento de su nombramiento para realizar funciones de Inspección.

Artículo 8. Jornada.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos veintiséis horas de trabajo efectivo.

1. La duración diaria de la jornada será de siete horas cuarenta y cinco minutos, de lunes a viernes. A todos los efectos, se considera el sábado como día no laborable.

2. El horario general será de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas, con una flexibilidad de quince minutos antes y de una hora treinta minutos después de estas horas de referencia para la entrada y salida.

3. En aquellos centros y unidades en que las necesidades organizativas, técnicas o de atención a clientes lo requieran, se podrá definir, informando a la Comisión Mixta, un horario adecuado a las necesidades de acuerdo con las condiciones siguientes:

La jornada se efectuará entre las ocho y las dieciocho horas, con una duración diaria de siete horas cuarenta y cinco minutos.

La interrupción para la comida será como mínimo de una hora; se realizarán al menos dos horas de trabajo efectivo después de la comida.

La adscripción a este horario será de carácter voluntario, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Se realizará por períodos trimestrales.

Cuando las necesidades no fueran cubiertas de mutuo acuerdo, podrán adscribirse a aquellos empleados necesarios para asegurar la atención a clientes, previo acuerdo de la Comisión Mixta.

Las comidas se compensarán con un sistema de vales de comida por un importe de 1.100 pesetas. Esta cantidad será revalorizable cada dos años.

Las personas con categoría de hasta Jefe de Negociado inclusive o desde el nivel 10 al 4, ambos inclusive, que realicen este horario se beneficiarán de una compensación dineraria de 180.000 pesetas brutas anuales, liquidables trimestralmente proporcionalmente al número de días de trabajo con el horario definido en este apartado. Esta cantidad se revalorizará anualmente con el mismo porcentaje que el salario tabla.

Esta jornada no será de aplicación del 15 de junio al 15 de septiembre, período en el que se aplicará el horario general previsto en el apartado 2 del presente artículo.

La Comisión Mixta recibirá información puntual de la aplicación de este apartado.

4. El personal de inspección, dada su función, no tendrá horario específico, salvo cuando haya de permanecer con cierta frecuencia en las oficinas, en cuyo caso podrán fijarseles sin exceder los límites señalados para el resto del personal.

5. Anualmente se fijará el calendario laboral que afecta a cada uno de los centros, antes del primero de enero de cada año, de mutuo acuerdo entre las partes empresarial y social.

6. Habrá una interrupción de veinte minutos dentro del horario diario de trabajo. Este descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se disfrutará de tal forma que el personal que permanezca en las distintas Unidades y Departamentos garantice su adecuado funcionamiento y una correcta atención al público.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones anuales, fraccionables a petición del trabajador.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Los días de vacaciones se distribuirán de tal forma que el personal que permanezca en las distintas Unidades o Departamentos garantice su adecuado funcionamiento y correcta atención al público.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia, dentro del año de que se trate.

Artículo 10. Permisos.

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

- a) Por matrimonio del empleado, dieciséis días naturales.
- b) Tres días, ampliables como máximo a un mes sin sueldo, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborables. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por exámenes un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, avisando al efecto, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

2. Los días de permiso retribuidos regulados en el número 1 anterior, deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días laborales inmediatamente posteriores.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5. El trabajador, previo aviso podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

6. Con carácter excepcional, el empleado podrá disponer de un único permiso no retribuido de hasta treinta días naturales de duración, en cada anualidad del Convenio, siempre que las circunstancias de la producción a juicio discrecional de la empresa, así lo permitan.

7. El empleado ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de éstas. En el caso de retraso en la incorporación al trabajo, si se puede justificar cumplidamente dicho retraso y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificados los días de retraso en su incorporación pero le serán descontados a todos los efectos.

Artículo 11. Excedencias.

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 59 del CGS, con excepción de su apartado 5 que queda sustituido por lo siguiente:

1. Los empleados con contratos de duración indefinida y 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.

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

Para poder acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos tres años de servicio efectivo en AGF Unión-Fénix.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente, si así lo solicita el trabajador, con un mes de antelación, al año de haber empezado el período de excedencia, con la categoría que ostentaba y en la misma localidad, siempre y cuando exista un centro de trabajo en esta localidad.

En caso de desaparición del centro de trabajo en la localidad donde prestaba servicios el empleado en el momento de acceder a la excedencia, se determinará, de común acuerdo entre empresa y trabajador, el centro de trabajo donde ha de producirse la reincorporación. En caso de no llegar a ningún acuerdo, se reincorporará en el centro de trabajo más cercano.

Una vez transcurrido un período de un año, el trabajador conservará un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjera en la empresa.

La excedencia prevista en este apartado no podrá ser para dedicarse a actividades relacionadas con la profesión aseguradora o reaseguradora de otras entidades.

2. Los empleados podrán acogerse a excedencia voluntaria por enfermedad grave u hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad por un período mínimo de un mes hasta un máximo de seis meses.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al concluir el período de excedencia con la categoría que ostentaba y en la misma localidad, siempre y cuando exista un centro de trabajo de la empresa en esta localidad.

En caso de desaparición del centro de trabajo, se aplicará lo previsto a tal efecto en el apartado 1 del presente artículo.

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

4. Las excedencias voluntarias llevan aneja la no percepción ni devengo de haberes; el tiempo por el que se disfruten no será estimado para el cómputo de anualidades, ascensos, vacaciones, jubilación, antigüedad y, en general, para ningún otro efecto.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. Esquema retributivo.

El sistema retributivo se configura con los siguientes conceptos:

1. Retribución salarial básica (Sueldo base).
2. Plus de adaptación (PA).
3. Participación en primas (PP).
4. Complemento personal de producción (CPP).
5. Bolsa de vacaciones.
6. Antigüedad.
7. Plus de inspección.

Artículo 13. Definición de los conceptos salariales.

1. Retribución salarial básica. Sueldo base: es el correspondiente a cada categoría laboral o nivel retributivo y figura en las tablas anexas al presente Convenio para los años 1996, 1997 y 1998. Se abona en quince pagas doce ordinarias y tres extraordinarias.

En los años 1999 y 2000, el sueldo base se incrementará en el IPC previsto, abonando a final de año la diferencia en caso de que el IPC real haya sido superior al previsto.

2. Plus de adaptación (PA): Abonable en quince mensualidades en el que se integrarán los importes anualizados a diciembre de 1995 de los siguientes conceptos según las modalidades definidas en la disposición transitoria primera:

Ex-AGF:

- Plus Convenio.
- Plus Convenio 77.
- Plus de Residencia.
- Antigüedad congelada.
- Pluses de Especialización.
- Complemento «ad personam».
- Asimilación por antigüedad.
- Puntualidad.
- Quebranto de moneda.

Ex-UFE:

- Plus Convenio.
- Complemento congelado antigüedad.
- Antigüedad.
- Pluses de homogeneización.
- Quebranto de moneda.

El plus de adaptación aumentará en 1996 el 2 por 100; en 1997 el 3 por 100; en 1998 un 2 por 100. En los años 1999 y 2000, el plus de adaptación se incrementará en el IPC previsto, abonando a final de año la diferencia, en caso de que el IPC real haya sido superior al previsto.

Este plus es de carácter personal y sólo podrá ser absorbible en el marco de la transformación de las actuales categorías laborales en grupos

profesionales y niveles, previsto en el artículo 7 del presente Convenio, con la adaptación de la estructura salarial que de ello se deriva.

3. Participación en primas (PP): consistente en 3,5 pagas del sueldo tabla en cada momento para todos los empleados.

El colectivo que, en la actualidad, no tenía participación en primas o complemento personal de producción, alcanzará el objetivo fijado de 3,5 pagas en un plazo de dos años, con la siguiente repartición:

1996 = 2 pagas.

1997 y en adelante = 3,5 pagas.

Estas pagas se dividirán en quince mensualidades, o sea, doce ordinarias y las tres extraordinarias previstas en el artículo 14 del presente Convenio y se cobran en el ejercicio de devengo. Este concepto retributivo es sistema alternativo que sustituye al de participación en primas previsto en el CGS.

4. Complemento personal de producción (CPP): El colectivo procedente de la ex-UFE mantendrá de forma transitoria el CPP, en las siguientes condiciones:

Cuando el complemento personal de producción (complemento congelado) para el colectivo ex-UFE represente una cantidad superior a la de la PP, se mantiene un diferencial absorbible hasta que las 3,5 pagas de la PP alcancen el importe del CPP.

La participación en Primas irá absorbiendo el CPP del colectivo ex-UFE hasta que éste sea sustituido íntegramente por las 3,5 pagas de participación en primas.

El CPP se cobra en el ejercicio de devengo, dividido en quince mensualidades, o sea, doce ordinarias y tres extraordinarias.

5. Bolsa de vacaciones: cantidad consistente en el 75 por 100 del sueldo base mensual vigente en cada momento.

6. Antigüedad: el complemento personal de antigüedad para cada año será el 1,66 por 100 del sueldo base del año respectivo. Se percibirá con efecto de 1 de enero de cada año, iniciándose la percepción en el primer mes de enero siguiente al ingreso en la empresa.

La suma de los diferentes complementos anuales de antigüedad, calculados para cada año según se especifica en el párrafo anterior, será la antigüedad propia de cada empleado.

Se abonará en quince pagas, doce ordinarias más tres extraordinarias.

7. Plus de inspección: El personal de Inspección que realiza tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa habitualmente fuera de las oficinas de la empresa sin sujeción a horario prefijado percibirá un plus de inspección como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y viajes.

Este plus se registrará según lo previsto en el artículo 42 del CGS. Se aplicará, salvo casos justificados, el plus previsto para el desarrollo de la actividad fuera de plaza. Cuando en aplicación del Convenio ex UFE, un empleado venía percibiendo un plus de inspección por un importe superior, se mantendrá esta cantidad global, con un diferencial absorbible hasta que el plus de inspección definido en el presente apartado alcance el importe total percibido con anterioridad a la firma del Convenio.

Se abonará en quince pagas, doce ordinarias más tres extraordinarias.

Las condiciones económicas antes citadas serán de aplicación al personal que preste sus servicios en la fecha de la firma del presente Convenio, así como a los que se incorporen a partir de la misma.

Artículo 14. Pagas ordinarias y extraordinarias.

La totalidad de las retribuciones, en cómputo anual, referidas en el artículo 13, excepto la bolsa de vacaciones, se dividirán, para cada empleado de la compañía en doce pagas ordinarias y tres extraordinarias. Abonables éstas en los meses de junio, octubre y diciembre. La bolsa de vacaciones se abonará en agosto.

Todas ellas serán abonadas por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, y estarán a disposición del personal el penúltimo día hábil de cada mes.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se prorratearán semestralmente, devengándose la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre. La paga extraordinaria de octubre, así como la bolsa de vacaciones se devengarán por anualidades naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre). Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios realizados dentro de los periodos de cómputo antes indicados.

CAPÍTULO IV

Conceptos sociales

Artículo 15. Ayuda para estudios de hijos.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, a los hijos y huérfanos del personal de plantilla solteros menores de veintiséis años de edad, que convivan con aquéllos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se los asignará por la empresa en concepto de ayuda para estudios, las siguientes cantidades:

AYUDAS PARA ESTUDIOS POR CURSOS ACADÉMICOS

Importes 1996 (en pesetas)

	Pesetas
Educación Preescolar y Educación Infantil	56.700
EGB, Educación Primera y Primer Ciclo de Educación Secundaria	75.000
FPI, BUP Segundo Ciclo de Educación Secundaria, Primero de Bachillerato y asimiladas	113.300
FP II, COU Segundo de Bachillerato, FP Grado Medio y asimiladas	124.700
Enseñanza Universitaria y FP Grado Superior	127.600
Oposiciones exigiendo titulación media	87.400
Oposiciones exigiendo titulación superior	115.000

Se interpretará que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo los empleados que sean declarados en situación de invalidez permanente absoluta y gran invalidez, así como los jubilados que perciban el Complemento de Jubilación Anticipada previsto en el artículo 31 del presente Convenio.

Los jubilados que, a la firma del presente Convenio estén cobrando esta ayuda, mantendrán este derecho, siempre que se den las condiciones para esta percepción.

El abono de estas cantidades se efectuará durante los meses de octubre y noviembre de cada año.

Estas cantidades se incrementarán en el importe del Índice de Precios al Consumo (IPC) en los años de vigencia del presente Convenio.

2. La administración y distribución de esta ayuda será competencia de la Comisión de Asuntos Sociales, tal y como está definida en el artículo 35 del presente Convenio.

Artículo 16. Ayudas especiales.

La empresa concederá a los empleados en activo y jubilados que tengan a su cargo hijos con minusvalías (reconocidas por el INSERSO), una asignación anual especial, conforme a los supuestos abajo indicados:

Minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100: 250.000 pesetas.

Minusvalía en grado igual o superior al 65 por 100: 500.000 pesetas.

Minusvalía en grado igual o superior al 75 por 100: 750.000 pesetas.

Estas ayudas no se percibirán en caso de que la persona con minusvalía tenga ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Estas cuantías se percibirán anualmente en los meses de octubre y noviembre de cada año. Se revisarán anualmente, incrementándose en el porcentaje fijado de aumento del IPC.

En caso de que las invalideces no fueran reconocidas por el INSERSO y requieran tratamiento especial, la Comisión de Asuntos Sociales decidirá el importe a pagar, previo asesoramiento por el Médico de empresa. No podrá exceder de la cuantía prevista para la minusvalía igual o superior al 33 por 100.

La administración y distribución de esta ayuda será competencia de la Comisión de Asuntos Sociales.

Contará para estos casos con el asesoramiento del Médico de empresa.

Artículo 17. Ayuda para estudios de empleados.

La empresa costeará aquellos estudios de empleados que, a su juicio, considere aplicables a la actividad aseguradora.

1. Al personal de plantilla, con un mínimo de dos años de antigüedad, que lo solicite podrán concedérsele becas o bolsas de estudio para seguir carreras o cursos de especialización, perfeccionamiento u otras materias

que sean considerados de interés para el mejor servicio de la empresa y que sean convocados, indistintamente, por entidades oficiales o privadas.

2. La empresa constituirá un fondo anual de 10.000.000 de pesetas para cubrir estas atenciones.

El límite máximo a abonar por la empresa será del 75 por 100 del coste del curso, con un tope máximo por empleado de 200.000 pesetas.

3. La concesión o denegación de estas ayudas es competencia de la Comisión de Asuntos Sociales, a quien habrá de dirigirse por escrito el empleado haciendo constar, necesariamente, la clase de estudios que pretenda realizar, lugar donde hayan de efectuarse, horarios, duración y coste de los mismos.

4. La concesión de estas ayudas será incompatible con la realización de estos estudios durante la jornada laboral.

5. Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo, estarán obligados a devolver a la empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias. En el caso de que cesen de prestar servicios por baja voluntaria o despido procedente en la empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo.

Artículo 18. Anticipos.

1. Los empleados tienen derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Estos anticipos no podrán exceder del importe de una mensualidad ordinaria y se reintegrarán, como máximo, en la mensualidad siguiente a la de su obtención.

2. En caso de enfermedad grave o de necesidades urgentes, se podrán conceder anticipos especiales de hasta un máximo de seis veces el ingreso bruto mensual, con la correspondiente justificación, basada en accidente, enfermedad o acontecimiento de gran gravedad que afecte al empleado o a su cónyuge, o padres o hijos que dependan económicamente de él.

La petición de estos anticipos deberá hacerse a la empresa acompañando dictamen médico o justificación que acredite la necesidad. La empresa podrá someter el caso al dictamen de otro facultativo, ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo, cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

Estos anticipos se reintegrarán en el ejercicio fiscal de su concesión. En caso de que no se pueda reintegrar en el ejercicio fiscal, la cantidad pendiente de amortización será considerada como un préstamo.

Artículo 19. Préstamos.

Como condiciones generales para la concesión por la empresa de los préstamos a que se refiere este artículo, se fijan las siguientes:

Las condiciones de concesión, regularización y amortización de estos préstamos se determinarán en la Comisión de Asuntos Sociales.

Para poder optar a un préstamo, es necesario formar parte del personal de la empresa y tener una antigüedad mínima de tres años en la misma. Se pedirá justificación suficiente de su necesidad y posteriormente de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

La empresa otorgará los préstamos y facilitará a la Comisión de Asuntos Sociales la información relativa al nivel de amortización, a las cantidades disponibles para nuevos préstamos, las solicitudes pendientes, la concesión o denegación de préstamos.

1. Préstamos para vivienda:

	Vivienda principal
Fondo.	Trescientos metros.
Importe máximo por empleado.	Cuatro metros en caso de adquisición. Dos metros en caso de reparación.
Plazo de amortización máximo.	Diez años para adquisición. Cinco años para reparación.
Modalidades de reembolso.	Quince cuotas año.
Tipo de interés.	Interés legal del dinero.
Nueva solicitud.	A los cinco años, si es por un concepto distinto. A los diez años, si es por un mismo concepto.
Seguros.	Vida (afectación póliza Convenio). Incendios.

Los sucesivos cambios en el tipo de interés que se produzcan serán comunicados por escrito al prestatario, con quince días naturales de antelación al vencimiento de la primera cuota en que sea de aplicación el nuevo tipo de interés.

2. Otros préstamos: La empresa tendrá destinada, asimismo, de modo permanente y con tope global de 15.000.000 de pesetas, una cantidad para préstamos, para atender necesidades graves o urgentes de los empleados, con independencia de que éstos tengan concedidos cualquier otro préstamo por parte de la empresa.

El importe máximo pendiente de amortizar para cada solicitante, será de 750.000 pesetas.

El plazo de amortización será de tres años como máximo, a contar desde el momento de su concesión, descontándose la cuota de amortización en quince pagas.

La suma prestada devengará un tipo de interés nominal anual igual al legal del dinero, vigente en cada momento.

Los sucesivos cambios en el tipo de interés que se produzcan serán comunicados por escrito al prestatario, con quince días naturales de antelación al vencimiento de la primera cuota en que sea de aplicación el nuevo tipo de interés.

La Comisión de Asuntos Sociales estudiará cualquier caso especial no previsto en el presente artículo.

Artículo 20. Nupcialidad y natalidad.

La empresa otorgará al personal de plantilla, las siguientes asignaciones:

Por contraer matrimonio: 100.000 pesetas.

Por nacimiento o adopción de cada hijo: 40.000 pesetas.

Artículo 21. Cesta de Navidad.

Cada mes de diciembre, los empleados recibirán una cesta de Navidad. El valor de la misma para el año 1997, será de 8.000 pesetas. Este importe será revisado anualmente, incrementándose según el porcentaje de aumento del IPC.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 22. Principios generales.

1. Con objeto de favorecer la profesionalidad y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el II Acuerdo Sectorial de Formación Continua, suscrito el 11 de abril de 1997, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora.

2. La acción formativa en AGF Unión-Fénix responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalidad y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 23. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación, a partir de la fecha de firma del presente Convenio, por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada de mil setecientas veintiséis horas establecida en el presente Convenio, y se destinarán a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyecto en la carrera profesional.

2. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

Artículo 24. *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de FORCEM o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades.

A través de la Comisión Paritaria, definida en el artículo 25 del presente Convenio, se procurará en la medida de lo posible la reversión a la empresa de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación continua, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 25. *Comisión Paritaria de Formación.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, siendo conscientes de la importancia del desarrollo de la formación profesional en el sector de seguros y concretamente en AGF Unión-Fénix, se adhieren a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y en el Acuerdo Sectorial.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, que funcionará según las siguientes reglas:

1. Se entenderá por formación continua lo definido en el artículo 1 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. Asuntos a tratar por la Comisión: Se establece que para la elaboración de los planes de formación que vayan a ser presentados para su financiación ante la Fundación de Formación Continua, si bien será la empresa la que establezca los criterios fundamentales de los mismos, la empresa se reunirá previamente con los Sindicatos firmantes del presente Convenio a fin de estudiar y definir las propuestas recibidas, relativas a las siguientes materias:

- Prioridades con respecto a las acciones formativas a desarrollar y colectivos afectados.
- Colectivos prioritarios como sujetos de la formación continua.
- Criterios de selección de los participantes.
- Orientación sobre los contenidos de las acciones formativas.

3. En virtud del presente Convenio, se crea la Comisión integrada por cuatro representaciones de la empresa y cuatro Representantes de los Trabajadores, que se reunirá trimestralmente, y de forma extraordinaria cuando previo acuerdo de las partes se estime conveniente.

4. Competencias de la Comisión:

- Velar por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito de AGF Unión-Fénix, especialmente a lo relativo

a la información que la empresa ha de facilitar a los representantes de los trabajadores.

b) Estudiar y resolver las discrepancias surgidas en relación con las propuestas formativas efectuadas por la empresa, en el ámbito de los planes de formación continua.

c) Velar por el desarrollo de las diferentes acciones formativas en función de los criterios reseñados en el punto tercero.

d) Estudiar y resolver las solicitudes de permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

e) Proponer a estudio nuevas propuestas sobre planes de formación.

f) Dentro del espíritu de colaboración que emana del presente Convenio, la empresa aportará información sobre el resto de planes de formación, programados fuera del concepto definido en el punto segundo, para su análisis y discusión, especialmente en materias impartidas y colectivos afectados.

5. En lo referente a cualquier otra materia relacionada con la formación continua no prevista en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO VI

Promoción

Artículo 26. *Ascensos y promociones.*

De acuerdo con el artículo 26 del CGS con las siguientes variaciones:

Como principio general, toda plaza vacante o de nueva creación, en las categorías de Jefe Superior, Subjefe Superior y Jefe de Sección o en el grupo 1 a 0 que se produzca en la empresa, se tratará de cubrir, en primer término, con personal de la propia empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

La empresa pondrá en conocimiento del personal cualquier convocatoria de plazas a las que vaya a dar publicidad con nombre de la compañía en los medios de comunicación. Para el resto de categorías o grupos, se dará prioridad, en igualdad de condiciones, al personal de la propia empresa.

Cada dos años saldrán a concurso, como mínimo, las siguientes plazas por categorías o nivel:

Categoría Oficial de segunda o nivel 6: La empresa convocará promociones a esta categoría o nivel, sin limitación de plazas.

Podrán optar por concurso oposición a estas plazas todos los empleados de categorías o niveles inferiores, con dos años de antigüedad en la empresa. Obtendrán plaza todos los que aprueben.

Después de cada convocatoria, y una vez adjudicadas las plazas, se podrán proponer, a través de la Comisión Mixta, candidatos para ascender a esta categoría, siguiendo criterios objetivos. La revisión de estos casos será tratada por dicha Comisión Mixta antes de los dos meses siguientes a la fecha de adjudicación de plazas.

Categoría de Oficial primera o nivel 5: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 8 por 100 de los empleados existentes en esta categoría o nivel. Podrán optar por concurso de oposición a estas plazas todos los empleados con categoría de Oficial segunda o nivel 6.

Categoría de Jefe de Negociado o nivel 4: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 5 por 100 de los empleados existentes en esta categoría o nivel. Podrán optar por concurso de oposición a estas plazas todos los empleados con categorías de Oficial primera o nivel 5.

Estos ascensos no podrán implicar por sí mismos cambio del puesto de trabajo, por lo que serán hecho sin designación de Departamento. Por ello la asignación de categoría o de nivel no implicará necesariamente cambio de puesto de trabajo o función.

El efecto de los ascensos será del 1 de enero del año de la convocatoria.

Los Tribunales calificadoros para los concursos-oposiciones participarán en la elaboración del contenido del examen, seguirán su desarrollo y estarán constituidos por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por los Representantes de los Trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Dos Vocales (designados uno por la empresa y otro por los Representantes de los Trabajadores).

La empresa se compromete a dar cursos de formación y facilitar el material necesario a todo el personal que concurre a las convocatorias de plazas. Dichos concursos y temarios deberán ser aprobados por el Tribunal calificador.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 27. *Traslados y desplazamientos.*

Se aplicará el Convenio general del sector, con las siguientes mejoras:

1. La empresa podrá desplazar a su personal a otro centro de trabajo siempre que ello no suponga cambio de residencia y la organización del trabajo lo requiera.

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones y/o centros de trabajo situados en diferentes provincias, salvo que entre la ciudad de residencia habitual del empleado y la de destino haya una distancia inferior a 25 kilómetros, en los casos de Madrid y Barcelona, de 15 kilómetros, en las restantes provincias.

Las citadas distancias se computarán de acuerdo al criterio marcado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, para la red de carreteras.

No obstante, lo anterior, será posible efectuar cualquier desplazamiento por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, en el que se establecerán las compensaciones por kilometraje y manutención, que serán generales para todos los casos que estén en tales circunstancias en la compañía. Tales acuerdos se referirán, asimismo, a la duración del desplazamiento.

Los desplazamientos, sea cual fuere su carácter y el personal en ello implicado, no puedan ser superiores a seis meses continuados.

2. El personal de AGF Unión-Fénix que se traslade de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio para cubrir vacantes en cualquier centro de trabajo tendrá derecho a las siguientes compensaciones, siempre y cuando el traslado exija cambio de residencia:

a) Hasta la categoría profesional de Oficial de primera o nivel 5 inclusive, ascenso a la categoría o nivel superior al finalizar el período de prueba.

b) En concepto de movilidad geográfica, al finalizar el período de prueba se abonarán 800.000 pesetas por una sola vez. Asimismo la empresa, previa conformidad con el presupuesto, abonará los gastos de traslado de mobiliario y enseres del empleado trasladado, así como los de los familiares a su cargo.

c) Ayuda vivienda: Durante dos años el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de entre 35.000 a 65.000 pesetas brutas mensuales, según la siguiente escala:

Poblaciones de más de 1.000.000 de habitantes: 65.000 pesetas al mes.
Poblaciones de 500.001 a 1.000.000 de habitantes: 55.000 pesetas al mes.

Poblaciones de 250.001 a 500.000 de habitantes: 45.000 pesetas al mes.
Poblaciones hasta 250.000 habitantes: 35.000 pesetas al mes.

Los capitales de provincia con independencia de su número de habitantes darán derecho como mínimo a percibir 45.000 pesetas al mes por tal concepto.

Anualmente estos importes serán incrementados según el porcentaje de incremento del IPC.

Esta subvención, transcurridos los dos años citados, será sustituida, en su caso, por un préstamo para adquisición de vivienda, en las condiciones previstas en el artículo 19 del presente Convenio.

d) Un permiso retribuido de diez días por traslado de domicilio.

e) Se establece un período de prueba de seis meses para ambas partes al término del cual se decidirá la confirmación en el nuevo puesto.

f) Compromiso por parte de la empresa de retorno a su centro o ciudad de origen en el supuesto de cierre de la sucursal o centro al que ha sido trasladado el empleado y en caso de inadaptación del empleado.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Será de aplicación el CGS, con la siguiente incorporación:

Artículo 28. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

1. Composición:

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los Delegados de Prevención, elegidos por la representación de la parte social, y el mismo número por la parte empresarial, habiéndose tenido en cuenta los artículos 69.2 y 75 del Estatuto de los Trabajadores.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Se nombrarán dos suplentes por ambas partes para prever posibles bajas por enfermedad, accidente, vacaciones, bajas voluntarias, etc., superiores a seis días.

Ningún miembro del presente Comité de Seguridad y Salud podrá ser revocado como consecuencia del desempeño de sus funciones de Delegado de Prevención.

2. Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias dentro de su ámbito específico:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías cuando son susceptibles de tener repercusiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la organización y el desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. Facultades:

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y Empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación.

4. Funcionamiento:

El Comité designará en su seno un Presidente y un Secretario. Las decisiones del Comité serán por acuerdo de la mayoría de cada una de las dos representaciones (empresa y trabajadores).

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuantas veces o situaciones así lo requieran y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

En las reuniones extraordinarias el número de miembros necesarios para que la reunión se pueda celebrar será como mínimo de la mitad más uno de cada una de las partes representadas.

5. Disposición crédito horario:

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario de los representantes del personal, las siguientes circunstancias:

Las destinadas a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como sus comisiones de trabajo.

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

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

El acompañamiento de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

El tiempo dedicado a la investigación de accidentes de trabajo.

La formación de los Delegados de Prevención se realizarán igualmente en la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IX

Previsión

Artículo 29. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 61 del CGS, con las siguientes incorporaciones:

En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, aún no incurriendo en los porcentajes establecidos en el apartado d) del artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa minorará las cantidades que, a su cargo, debiera satisfacer como complemento a la prestación por incapacidad temporal, de acuerdo con la siguiente escala:

A la tercera ausencia: 25 por 100.

A la cuarta ausencia: 50 por 100.

A partir de la quinta ausencia: 100 por 100.

Se considera que existe falta habitual al trabajo cuando concurren los supuestos establecidos a tal efecto, en el propio artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Sistemas de previsión.

1. Jubilación ordinaria.—Se pacta como edad para la jubilación forzosa del empleado la fecha en que éste cumpla los sesenta y cinco años, siempre que reúna las condiciones legales para tener derecho a la prestación por jubilación.

2. Pagas de jubilación.—Los empleados procedentes de ex AGF Seguros que, a 31 de diciembre de 1995, tenían derecho a pagas de jubilación, lo mantendrán en base al apartado b) del artículo 63 del CGS, que será asimismo de aplicación al personal que haya ingresado en la compañía a partir de 1 de enero de 1996.

La mensualidad quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso se vinieran percibiendo: Sueldo base, plus de adaptación y antigüedad.

3. Premios de vinculación.—Los empleados procedentes de la ex UFE que a 31 de diciembre de 1995 tenían derecho a premios de vinculación lo mantendrán en base a las siguientes características:

Al cumplir veinticinco años de servicio en la compañía, un premio de vinculación de 131.300 pesetas.

Al cumplir treinta y cinco años de servicio en la compañía, un premio de vinculación de 180.000 pesetas.

Al cumplir cuarenta años de servicio en la compañía, un premio de vinculación de 524.900 pesetas.

Al cumplir cincuenta años de servicio en la compañía, un premio de vinculación de 692.400 pesetas.

A estos empleados que al jubilarse no hubieran cumplido los cuarenta años de servicio en la empresa, ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

De treinta a treinta y tres años de servicio: 209.900 pesetas.

De treinta y cuatro a treinta y cinco años de servicio: 288.500 pesetas.

De treinta y seis a treinta y siete años de servicio: 367.200 pesetas.

De treinta y ocho a treinta y nueve años de servicio: 445.900 pesetas.

Para el cómputo de los años de prestación de servicios a la empresa, a efectos de la percepción de los premios señalados en el párrafo anterior, se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, los empleados que se jubilen con más de treinta y nueve años de prestación de servicios sin haber cumplido los cuarenta

años percibirán de la empresa un premio de permanencia de 524.900 pesetas.

A los empleados que al jubilarse hubiesen prestado más de cuarenta años y menos de cincuenta de servicio a la compañía, se les abonará un 10 por 100 del premio, por cada año o fracción que exceda de cuarenta.

4. Jubilación.—Los empleados que prestaban servicios efectivos en La Unión y El Fénix Español, Seguros y Reaseguros, a 31 de diciembre de 1983, mantendrán el derecho que tenían, al acceder a la jubilación ordinaria a los sesenta y cinco años, a una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa.

Dicha compensación económica consistirá en la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el montante bruto de los siguientes conceptos:

Salario base más plus Convenio, más antigüedad y CCA para aquellos que se jubilen hasta el año 2009.

Salario base y plus Convenio más antigüedad exclusivamente para aquellos que causen jubilación a partir del año 2010.

Cada uno de los elementos se calcularán según los siguientes criterios:

Salario base: El vigente en cada momento.

Antigüedad: El importe percibido en el año 1995, tal y como está definido en la disposición transitoria primera, apartado 2.3, incrementado anualmente en el mismo porcentaje que la tabla, más el complemento personal de antigüedad en cada momento, tal y como está definido en el apartado 6 del artículo 13 del presente Convenio.

Plus Convenio: El importe percibido en el año 1995, tal y como está definido en la disposición transitoria primera, apartado 2.1, incrementado anualmente en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

CCA: El importe percibido en el año 1995, tal y como está definido en la disposición transitoria primera, apartado 2.2.

La cuantía de la pensión por jubilación a percibir por los jubilados de la compañía que tenga este derecho no será inferior a 1.250.000 pesetas anuales, entre la suma de la prestación que perciba de la Seguridad Social y el complemento que, en su caso, le abonará la empresa hasta completar la citada cuantía.

En todo caso y aún en el supuesto de modificarse el actual sistema de prestaciones por jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, la compensación económica a cargo de la empresa, se seguirá calculando de acuerdo a las normas vigentes a 1 de enero de 1991.

Hasta el año 2010, inclusive, los empleados procedentes de ex La Unión y El Fénix Español en activo a 31 de diciembre de 1995 que cesa en la compañía por jubilación o jubilación anticipada percibirá, como «premio de jubilación» el importe de una paga de salario base y de plus Convenio, actualizado tal y como se prevé en el presente artículo.

Artículo 31. Jubilación anticipada.

La compañía, de acuerdo con el interesado, podrá acceder a la jubilación anticipada de aquellos empleados que tengan más de sesenta años de edad, en cuyo caso los interesados, desde el momento de su jubilación anticipada y hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, tendrán derecho a un complemento de jubilación anticipada a cargo de la empresa que, completando la pensión de la Seguridad Social garantice el 85 por 100 de sus emolumentos, como si estuvieran en activo referidos a los conceptos salariales definidos por el Convenio. El complemento de jubilación anticipada a cargo de la empresa, se actualizará, anualmente, en el mismo porcentaje que el IPC, hasta que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad.

A partir de los sesenta y cinco años de edad los jubilados anticipados se registrarán por el régimen correspondiente, según tengan o no complemento de jubilación.

Artículo 32. Invalidez.

Los empleados declarados por la Seguridad Social en situación de «invalidez permanente absoluta», «invalidez permanente total» o «gran invalidez», tendrán los mismos derechos que el jubilado a los sesenta y cinco años, de conformidad al régimen que les sea de aplicación en base a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

Artículo 33. Seguro de vida.

1. Con fecha de efecto de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, la empresa otorgará a todos sus empleados,

con la excepción de los empleados que en aplicación del apartado 2 del presente artículo hayan optado por mantener la cobertura de la que disfrutaban a 31 de diciembre de 1995, un seguro temporal anual renovable con un capital asegurado de 10.000.000 de pesetas, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente absoluta.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan los setenta y cinco años, siempre y cuando tengan a su cargo un hijo menor o cónyuge.

Después de cumplir setenta y cinco años, persistirá la cobertura, reducida al 25 por 100 del capital, siempre que haya un hijo menor o cónyuge a su cargo.

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

2. Los empleados procedentes de ex UFE, en activo en el momento de la firma del presente Convenio, podrán optar en los seis meses posteriores a la firma del Convenio por el seguro de 10.000.000 de pesetas previsto en el apartado 1 del presente artículo.

En caso de no ejercitarse la opción, se entenderá que han optado por mantener el seguro del que disfrutaba a 31 de diciembre de 1995, con los siguientes capitales garantizados:

Jefe superior. Subjefe superior. Titulado.	9.950.000
Jefe de Sección. Inspector especial. Inspector de primera. Jefe de Negociado.	6.797.000
Oficial de primera. Inspector.	5.792.000
Oficial de segunda. Conserje. Subconserje. Conductor. Cobrador. Oficial de oficio.	4.702.000
Auxiliar. Ordenanza. Telefonista.	3.744.000

Los capitales garantizados se revisarán para cada período de renovación del presente Convenio.

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

Para dichos empleados procedentes de ex UFE, en caso de jubilación por edad o por invalidez que, decretada por la Seguridad Social, no constituya una incapacidad permanente absoluta, el seguro para caso de fallecimiento proseguirá a expensas de la empresa por el importe en vigor en la fecha de jubilación o invalidez, cuyo capital será satisfecho al ocurrir el fallecimiento del empleado en tal situación.

No obstante ello el empleado podrá optar por hacer efectivo el valor actualizado del capital asegurado que en este caso supone un 65,549 por 100 si se jubilara al cumplir los sesenta y cinco años, o solicitar la percepción cada año de un importe igual al coste de la prima anual que la compañía hubiera tenido que satisfacer de continuar en vigor el seguro.

Si por disposición legal fuera rebajada la edad de sesenta y cinco años que actualmente rige para la jubilación, el empleado disfrutará de los mismos derechos que se reconocen en el párrafo anterior, si bien serán percibidos en el porcentaje que correspondiente al valor actualizado del capital en la nueva edad que se establezca para la jubilación.

Para los empleados que mantengan el beneficio de este seguro, la empresa no contratará el seguro previsto en el apartado 1 del presente artículo.

CAPÍTULO X

Comisión Mixta, Comisión de Asuntos Sociales

Artículo 34. Comisión Mixta.

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- Interpretación del presente Convenio Colectivo.
- Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- Desarrollo de la conversión de categorías laborales en grupos profesionales.

2. Serán Vocales de la Comisión seis miembros de la representación empresarial y otros seis de la representación de los trabajadores designados por los Sindicatos firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
- Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios, nombre y apellidos, centro de trabajo.

A efectos de comunicaciones, la Comisión, se entenderá ubicada en el paseo de la Castellana, 33, Dirección de Recursos Humanos.

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

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

5. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar de la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordará la Comisión.

6. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Artículo 35. Comisión de Asuntos Sociales.

Se crea una Comisión, con carácter mixto, integrada por cuatro representantes designados por la Dirección de la compañía y cuatro designados por la representación social de la empresa. Esta Comisión tendrá como función prioritaria la distribución de las cantidades con que se doten los fondos correspondientes, y las ayudas previstas establecidos en el presente Convenio. Será presidida, por razón de su función, por el Director de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 36.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

1. La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 77.4 y 78 del CGS. En concreto y entre otras, la representación de los trabajadores tendrá derecho a:

1.1 Recibir cuanta información se estipula en el Estatuto de los Trabajadores, deberán recibir los Delegados y Comités de Empresa.

1.2 Denunciar y negociar el Convenio Colectivo de empresa.

1.3 Constituir los Comités de Seguridad e Higiene previstos en la Ley.

Tanto en la constitución de la Mesa Negociadora como en las distintas Comisiones que se constituyan, en aplicación del presente Convenio, cada sección estará representada en proporción a la representatividad real que tenga en todo el ámbito de la empresa en las elecciones a comités y Delegados de Personal.

1.4 Disponer de los necesarios medios (acceso a un despacho adecuado, teléfono, ordenador, posibilidad de hacer fotocopias, etc.) para el normal desempeño de sus funciones.

Disponer en sitio accesible para los trabajadores, de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

1.5 Elegir por parte de cada Sección Sindical de conformidad a lo establecido por la LOLS de dos Delegados Sindicales, siempre que la Central Sindical a la que se refiere la sección hubiera revasado el 10 por 100 de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa.

1.6 Disponer cada Delegado Sindical de un crédito mensual de cuarenta horas, que podrá acumular a las de miembro de Comité de Empresa.

1.7 Realizar asambleas dentro de los centros de trabajo, en horas de trabajo, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se intentará que el perjuicio en el normal desarrollo de la actividad laboral sea el mínimo.

2. La empresa sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

3. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los diversos centros de trabajo, podrán crear un Comité Intercentros que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Recibir la información sobre temas de nivel general.

Designar a los miembros de las Comisiones Paritarias previstas en el presente Convenio.

4. Todos los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales.

Los Comités de Empresa de cinco y nueve miembros, dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales cada uno de sus miembros.

Los Comités de Empresa de 13 miembros, dispondrán de un crédito horario de treinta horas mensuales cada uno de sus miembros.

Disposición transitoria primera. *Configuración del plus de adaptación.*

A efectos de determinar los importes de cada uno de los conceptos que se integran y pasan a configurar el nuevo plus de adaptación, cuantificado en su cómputo anual, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Colectivo procedente de la ex-AGF.

1.1 Plus convenio: Se integrará en el plus de adaptación el importe que, en aplicación del artículo 10 del Convenio de ex-AGF, el empleado haya percibido por tal concepto en la paga ordinaria de diciembre de 1995.

Este importe a efectos de su inclusión en el cómputo anual de plus de adaptación, se multiplicará por doce mensualidades ordinarias.

1.2 Complemento especial del Convenio 77: Se integrará en el plus de adaptación el importe que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo Sectorial ya derogado, el empleado haya percibido por tal concepto especial 1977 en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.3 Plus de residencia: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de plus de residencia en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.4 Antigüedad congelada: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de antigüedad en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por

18,5 mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.5 Plus de especialización: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de plus de especialización en aplicación del artículo 15 del ex-Convenio de AGF Seguros en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por 18,5 mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.6 Complemento «ad personam»: Se integrará en el plus de adaptación el importe que, procedente de la regulación contenida en el Convenio Protocolo de la Transición ya derogado, el empleado haya percibido en concepto de complemento «ad personam» en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.7 Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de asimilación por antigüedad, en aplicación del artículo 16 del Convenio ex-AGF, en el ejercicio 1995 por la parte que supere la diferencia entre el sueldo tabla de la categoría de más de ocho años y el sueldo tabla de menos de ocho años en el año 1996.

1.8 Puntualidad: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en la paga ordinaria de diciembre de 1995, en concepto de plus de puntualidad, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo Sectorial, ya derogado. Este importe se multiplicará por doce mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

1.9 Quebranto de moneda: Se integrará en el plus de adaptación el importe total que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo Sectorial ya derogado, el empleado haya percibido por quebranto de moneda por el año 1995.

2. Colectivo procedente de la ex-Unión Fénix.

2.1 Plus convenio: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de plus convenio, en aplicación del artículo 14 del Convenio 1991-1995 de La Unión y el Fénix, en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

2.2 Complemento congelado de antigüedad: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de C.C.A., en aplicación del artículo 14 del Convenio 1991-1995 de La Unión y el Fénix, en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por 15,5 mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

2.3 Antigüedad: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de complemento personal de antigüedad en aplicación del artículo 14 del Convenio 1991-1995 de La Unión y el Fénix, en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

Se asimilarán a la antigüedad y se integrarán al plus de adaptación según el mismo cálculo los importes que en concepto de plus función o de complemento respetado se hayan podido atribuir a los empleados procedentes de las ex-Subdirecciones, siempre y cuando se pueda justificar que fueron concedidos por compensación de la antigüedad y que no hayan sido calificados expresamente de absorbibles.

2.4 Pluses de homogeneización: Se integrará en el plus de adaptación el importe que el empleado haya percibido en concepto de pluses de homogeneización en la paga ordinaria de diciembre de 1995. Este importe se multiplicará por quince mensualidades a efectos de su inclusión en el cómputo anual del plus de adaptación.

2.5 Quebranto de moneda: Se integrará en el plus de adaptación el importe total que, procedente de la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo Sectorial ya derogado, el empleado haya percibido por quebranto de moneda por el año 1995.

Disposición transitoria segunda.

El personal que a la firma del Convenio estuviera matriculado para la obtención del grado superior en alguna de las escuelas profesionales de seguros conservará una expectativa de derecho para la obtención, en su caso, de las consecuencias económicas del desaparecido plus de especialización, en los términos que regulaban los antiguos Convenios Colectivos de ex-UFE y ex-AGF, siempre y cuando hubiera obtenido el certificado o diploma de estudios terminados de dicho grado, como más tarde a 31 de diciembre de 1999.

La cantidad correspondiente se incorporará al plus de adaptación; su cálculo se realizará conforme a los sueldos de tablas vigentes a 31 de diciembre de 1995, actualizados conforme al incremento porcentual que hubiera experimentado el plus de adaptación durante los años posteriores.

Disposición transitoria tercera. *Nuevas incorporaciones.*

Para facilitar las nuevas contrataciones, en tanto se aplica la clasificación profesional prevista en el artículo 7, la empresa podrá incorporar a trabajadores que carecen de experiencia y preparación específica para el sector, según lo establecido en el CGS.

Su categoría transitoriamente será de Auxiliar (541), y su retribución será la fijada en el presente Convenio para dicha categoría; teniendo en cuenta que los plazos de permanencia fijados en el CGS serán respetados y transcurrido un máximo de tres años desde la fecha de entrada serán adscritos al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación normativo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26, ascensos y promociones.

Disposición transitoria cuarta. *Convocatorias a exámenes.*

La primera convocatoria a los exámenes de ascensos se realizará en los tres primeros meses del ejercicio 98.

A título excepcional, el número de plazas será:

Para la categoría de Oficial primera o nivel 5, el 16 por 100 del número de empleados en esta categoría.

Para la categoría de Jefe de Negociado, o nivel 4, el 10 por 100 del número de empleados en esta categoría.

Disposición transitoria quinta.

Las compensaciones previstas en el apartado 3 del artículo 8 para el personal que realice un horario con interrupción de jornada, serán

de aplicación a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Disposición adicional primera.

Las tablas salariales para 1996, 1997 y 1998 son las que figuran como anexo al presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

Se aprueba como modelo oficial de recibos de salarios el que figura como anexo al presente Convenio.

Disposición final primera.

Quedan expresamente derogados y sin valor normativo alguno, todos los preceptos y pactos concordantes de los Reglamentos de Régimen Interior tanto de cualquiera de las empresas integradas en AGF Seguros, como de La Unión y el Fénix.

Asimismo, quedan derogados y sin valor normativo alguno, todos los preceptos y pactos concordantes de Convenios Colectivos de empresa anteriores.

Disposición final segunda.

Las cantidades que, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, pueda proceder abonar con carácter retroactivo a los empleados por consecuencia de la aplicación del nuevo esquema retributivo serán satisfechas por la empresa en la nómina ordinaria del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Listado de la tabla de categorías

Categorías	Mensual año 1996 Pesetas	Anual año 1996 Pesetas	Mensual año 1997 Pesetas	Anual año 1997 Pesetas	Mensual año 1998 Pesetas	Anual año 1998 Pesetas
301 Jefe superior Ramo menos de ocho años	287.400	4.311.000	298.900	4.483.500	309.400	4.641.000
302 Jefe superior Ramo más de ocho años	310.900	4.663.500	323.300	4.849.500	334.600	5.019.500
321 Subjefe superior menos de ocho años	235.900	3.538.500	245.300	3.679.500	253.900	3.808.500
322 Subjefe superior más de ocho años	252.500	3.787.500	262.600	3.939.000	271.800	4.077.000
331 Titulado menos de ocho años	235.900	3.538.500	245.300	3.679.500	253.900	3.808.500
332 Titulado más de ocho años	252.500	3.787.500	262.600	3.939.000	271.800	4.077.000
401 Inspector especial menos de ocho años	184.400	2.766.000	191.800	2.877.000	198.500	2.977.500
402 Inspector especial más de ocho años	199.600	2.994.000	207.600	3.114.000	214.900	3.223.500
411 Inspector menos de ocho años	154.900	2.323.500	161.100	2.416.500	166.700	2.500.500
412 Inspector más de ocho años	162.000	2.430.000	168.500	2.527.500	174.400	2.616.000
421 Subjefe superior Inspección menos de ocho años	235.900	3.538.500	245.300	3.679.500	253.900	3.808.500
422 Subjefe superior Inspección más de ocho años	252.500	3.787.500	262.600	3.939.000	271.800	4.077.000
431 Inspector 1.ª menos de ocho años	170.600	2.559.000	177.400	2.661.000	183.600	2.754.000
432 Inspector 1.ª más de ocho años	179.000	2.685.000	186.200	2.793.000	192.700	2.890.500
501 Jefe Sección menos de ocho años	184.400	2.766.000	191.800	2.877.000	198.500	2.977.500
502 Jefe Sección más de ocho años	199.600	2.994.000	207.600	3.114.000	214.900	3.223.500
511 Jefe Negociado menos ocho años	170.600	2.559.000	177.400	2.661.000	183.600	2.754.000
512 Jefe Negociado más de ocho años	179.000	2.685.000	186.200	2.793.000	192.700	2.890.500
521 Oficial 1.ª menos de ocho años	154.900	2.323.500	161.100	2.416.500	166.700	2.500.500
522 Oficial 1.ª más de ocho años	162.000	2.430.000	168.500	2.527.500	174.400	2.616.000
531 Oficial 2.ª menos de ocho años	138.300	2.074.500	143.800	2.157.000	148.800	2.232.000
532 Oficial 2.ª más de ocho años	145.500	2.182.500	151.300	2.289.500	156.600	2.349.000
541 Auxiliar	-	-	93.798	1.406.970	97.200	1.458.000
544 Auxiliar menos de cuatro años	120.400	1.806.000	125.200	1.878.000	129.600	1.944.000
545 Auxiliar más de cuatro años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500
551 Telefonista menos de dieciocho años de edad	95.300	1.429.500	99.100	1.486.500	102.600	1.539.000
554 Telefonista menos de cuatro años	120.400	1.806.000	125.200	1.878.000	129.600	1.944.000
555 Telefonista más de cuatro años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500
701 Conserje menos de ocho años	151.100	2.266.500	157.100	2.356.500	162.600	2.439.000
702 Conserje más de ocho años	156.500	2.347.500	162.800	2.442.000	168.500	2.527.500
711 Subconserje menos de ocho años	142.700	2.140.500	148.400	2.226.000	153.600	2.304.000
712 Subconserje más de ocho años	149.100	2.236.500	155.100	2.326.500	160.500	2.407.500
721 Cobrador menos de ocho años	134.400	2.016.000	139.800	2.097.000	144.700	2.170.500
722 Cobrador más de ocho años	148.200	2.223.000	154.100	2.311.500	159.500	2.392.500
733 Ordenanza menos de cuatro años	120.400	1.806.000	125.200	1.878.000	129.600	1.944.000
734 Ordenanza más de cuatro años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500

Categorías	Mensual año 1996 - Pesetas	Anual año 1996 - Pesetas	Mensual año 1997 - Pesetas	Anual año 1997 - Pesetas	Mensual año 1998 - Pesetas	Anual año 1998 - Pesetas
735 Ordenanza más de ocho años	134.400	2.016.000	139.800	2.097.000	144.700	2.170.500
743 Vigilante menos de cuatro años	120.400	1.806.000	125.200	1.878.000	129.600	1.944.000
744 Vigilante más de cuatro años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500
745 Vigilante más de ocho años	134.400	2.016.000	139.800	2.097.000	144.700	2.170.500
752 Botones dieciséis y diecisiete años	81.600	1.224.000	84.900	1.273.500	87.900	1.318.500
761 Conductor menos de ocho años	137.400	2.061.000	142.900	2.143.500	147.900	2.218.500
762 Conductor más de ocho años	148.200	2.223.000	154.100	2.311.500	159.500	2.392.500
801 Oficial Oficio menos de ocho años	137.400	2.061.000	142.900	2.143.500	147.900	2.218.500
802 Oficial Oficio más de ocho años	148.200	2.223.000	154.100	2.311.500	159.500	2.392.500
812 Ayudante de Oficio menos de ocho años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500
813 Ayudante de Oficio más de ocho años	128.800	1.932.000	134.000	2.010.000	138.700	2.080.500
901 Ayudante Técnico Sanitario menos de ocho años	154.900	2.323.500	161.100	2.416.500	166.700	2.500.500
902 Ayudante Técnico Sanitario más de ocho años	162.000	2.430.000	168.500	2.527.500	174.400	2.616.000

ANEXO II

Transposición de las antiguas categorías. Criterios generales de equivalencia

Grupos	Niveles	Categorías antiguas
0	0	Colectivo de Dirección.
1	1	Jefe superior más de ocho años/Jefe superior menos de ocho años.
-	2	Subjefe superior más de ocho años/menos de ocho años. Titulado más de ocho años/menos de ocho años. Subjefe superior de Inspección más de ocho años/menos de ocho años.
-	3	Jefe de Sección más de ocho años/menos de ocho años. Inspector especial más de ocho años/menos de ocho años.
2	4	Jefe de Negociado más de ocho años/menos de ocho años. Inspector 1.º más de ocho años/menos de ocho años.
-	5	Oficial 1.º más de ocho años/menos de ocho años. Ayudante Técnico Sanitario más de ocho años/menos de ocho años. Inspector más de ocho años/menos de ocho años.
-	6	Oficial 2.º más de ocho años/menos de ocho años. Oficial de Oficio más de ocho años/menos de ocho años. Conductor más de ocho años/menos de ocho años. Cobrador más de ocho años/menos de ocho años.
3	7	Telefonista más de cuatro años. Auxiliar más de cuatro años. Ordenanza más de cuatro años.
-	8	Ordenanza menos de cuatro años. Auxiliar menos de cuatro años. Telefonista menos de cuatro años.
4	9	Nuevas incorporaciones.
-	10	Nuevas incorporaciones.

Grupos	Niveles	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
4	8	129.600	1.944.000
	9	97.200	1.458.000
	10	77.760	1.166.400

21116 RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (número código 9903685) que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1997 de una parte, por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios-UGT (FE-TESE-UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo-CC.OO. (FECOHT-CC.OO.), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, que venían rigiéndose por lo dispuesto en la extinta Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio.

ANEXO III

Tabla salarial de salarios bases por niveles retributivos

Año 1998-2.ª fase

Grupos	Niveles	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
1	1	334.800	5.019.000
	2	271.800	4.077.000
	3	214.900	3.223.500
2	4	192.700	2.890.500
	5	174.400	2.616.000
	6	156.800	2.349.000
3	7	144.700	2.170.500