

Categoría	S. base		P. Transp.		P. Vest.		P. Actv.		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal Operativo:										
Celador	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Auxiliar de Servicios	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Operador/a	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Azafata	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Conductor/Repartidor	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Cajero-Aparcador	78.884	474,10	9.658	58,05	4.476	26,90	—	—	93.017	559,05
Bombero	83.866	504,04	9.658	58,05	4.476	26,90	10.000	60,10	108.000	649,09
Oficios Varios:										
Peón/Mozo	80.819	485,73	9.658	58,05	—	—	—	—	90.477	543,78
Ayudante	76.194	457,94	9.658	58,05	—	—	—	—	85.852	515,98

ANEXO II

Tablas de horas extras, nocturnidad y quinquenios, año 2002

Categoría	Horas extras		Nocturnidad		Quinquenio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal Directivo y Técnico:						
Director general	—	—	—	—	9.506	57,13
Director administrativo	—	—	—	—	9.030	54,27
Director de Personal	—	—	—	—	9.030	54,27
Jefe de Departamento	—	—	—	—	8.580	51,57
Titulado superior	—	—	—	—	8.580	51,57
Titulado medio	—	—	—	—	8.152	49,00
Personal Administrativo:						
Jefe 1.ª administrativo	1.901	11,43	252	1,51	8.195	49,26
Jefe 2.ª administrativo	1.875	11,27	224	1,35	7.327	44,03
Oficial 1.ª administrativo ..	1.699	10,21	184	1,10	6.012	36,13
Oficial 2.ª administrativo ..	1.276	7,67	169	1,02	5.515	33,14
Auxiliar administrativo	1.000	6,01	132	0,79	4.319	25,96
Aspirante administrativo ..	695	4,17	116	0,70	3.809	22,89
Telefonista	1.000	6,01	132	0,79	4.319	25,96
Mandos Intermedios:						
Encargado General/Encarg.	1.878	11,29	251	1,51	8.152	49,00
Supervisor	1.393	8,37	184	1,10	6.012	36,13
Personal Operativo:						
Celador	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Auxiliar de Servicios	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Operador/a	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Azafata	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Conductor/Repartidor	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Cajero-Aparcador	804	5,05	120	0,72	3.944	23,70
Bombero	970	5,83	129	0,78	4.193	25,20
Oficios Varios:						
Peón/Mozo	840	5,05	123	0,74	4.040	24,28
Ayudante	840	5,05	116	0,70	3.809	22,89

7752 RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa AIG Europe.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la compañía AIG Europe (código de Convenio número 9007512), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 3 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA 2001-2002 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 aquellos 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 el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Los artículos de contenido económico serán revisados con efecto de 1 de enero de 2002.

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 el 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 aquel 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. *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 concederá a aquellos 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 8. *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 aquellos 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 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.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 9. *Jornada laboral.*

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

a) De lunes a jueves, la hora de entrada será a las nueve y la hora de salida será a las diecisiete horas, con una hora de comida.

Los viernes la hora de entrada será a las ocho y la hora de salida será a las quince horas, si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el párrafo anterior.

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

b) Horario de verano: De lunes a viernes la hora de entrada será a las ocho 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 15 de junio y el 15 de septiembre.

En concepto de subvención de comida, se abonarán 1.787 pesetas (10,74 euros) 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.

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.

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 10. *Vacaciones.*

El personal presente el 1 de enero de cada año disfrutará, dentro del mismo, de veintinueve 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 deban 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 prevalecto 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 11. *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 300 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.

No podrá disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados en dicho centro.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 12. *Tabla salarial.*

a) Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de enero de 2001 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base mínimo a todos los efectos:

Grupo profesional	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales	Sueldo mensual - Pesetas	Sueldo mensual - Euros	Sueldo anual - Pesetas	Sueldo anual - Euros
I	1	Jefe superior.	338.571	2.034,85	5.078.570	30.522,82
I	3	Jefe de Sección.	256.667	1.542,60	3.850.001	23.138,97
I	3	Titulado.	269.031	1.616,91	4.035.463	24.253,62
II	4	Jefe de Negociado.	236.561	1.421,76	3.548.417	21.326,42
II	5	Oficial primera administrativo.	221.495	1.331,21	3.322.430	19.968,21
II	6	Oficial segunda administrativo.	189.000	1.135,91	2.834.998	17.038,68
II	6	Auxiliar administrativo.	161.105	968,26	2.416.581	14.523,94
II	6	Conserje.	188.470	1.132,73	2.827.056	16.990,95
III	8	Ordenanza.	161.105	968,26	2.416.581	14.523,94
III	7	Cobrador.	174.903	1.051,19	2.623.549	15.767,85
III	8	Aspirante auxiliar.	116.823	702,12	1.752.339	10.531,77
I	2	Técnico Sistemas.	271.288	1.630,47	4.069.314	24.457,07
I	3	Analista.	251.553	1.511,86	3.773.292	22.677,94
II	4	Analista Programador.	231.830	1.393,33	3.477.455	20.899,93
II	5	Programador primera.	224.914	1.351,76	3.373.708	20.276,40
II	6	Programador segunda.	191.471	1.150,76	2.872.062	17.261,44
II	5	Operador Consola.	215.547	1.295,46	3.233.206	19.431,96
II	5	Perfor. Grab. Verificador primera.	207.453	1.246,82	3.111.800	18.702,29
II	6	Perfor. Grab. Verificador segunda.	172.562	1.037,12	2.588.431	15.556,78

En esta tabla están comprendidas doce pagas ordinarias y tres extraordinarias, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades.

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 apartado b) del presente artículo.

b) El porcentaje acordado de aplicación será del 3 por 100 sobre la masa salarial.

c) La «antigüedad» y «complemento ad person» y «retribución voluntaria» a diciembre de 1995 están integrados desde la mencionada fecha bajo la denominación de «complemento a la base AIG», siendo incrementada de acuerdo a lo previsto en el presente artículo.

d) Queda convenido que todos los conceptos mencionados anteriormente, incluido el complemento a la base AIG, 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.

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

Doce mensualidades iguales.

Quince mensualidades iguales.

Artículo 13. *Plus de transporte.*

Se establece este plus, en concepto de gastos de transporte para todos los empleados bajo el concepto citado, por importe mensual de 6.614 pesetas (39,75 €). Este importe será revisable a principios de cada año, aumen-

tándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de diciembre del año anterior.

La cuantía del plus de transporte será idéntica en todas las categorías.

Artículo 14. *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: 52.000 pesetas (312,53 €).
- A los quince años de servicio: 78.000 pesetas (468,79 €).
- A los veinte años de servicio: 156.000 pesetas (937,58 €).
- A los veinticinco años de servicio: 260.000 pesetas (1.562,63 €).
- A los treinta años de servicio: 364.000 pesetas (2.187,68 €).
- A los treinta y cinco años de servicio: 468.000 pesetas (2.812,74 €).

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

CAPÍTULO V

Prestaciones complementarias al régimen general de la Seguridad Social

Artículo 15. *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 16. *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.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá optar por la jubilación.

La empresa abonará además, por una sola vez, 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 17. *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 el equivalente a tres veces el salario con un máximo de 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €) y mínimo de 10.000.000 de pesetas (60.101,21 €).

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 un máximo de 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €) y un mínimo de 10.000.000 de pesetas (60.101,21 €).

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 (450,76 €) 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 serán según las condiciones generales y/o particulares de la póliza.

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

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 18. *Empleados con hijos minusválidos.*

La empresa abonará anualmente 313.997 pesetas (1.887,16 €), en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos. Este 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.

Artículo 19. *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.

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 1.500.000 pesetas (9.015,18 €) 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 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 12.000.000 de pesetas (72.121,45 €).

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 el equivalente a Mibor.

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 quién se le concede primero.

Artículo 20. *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 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 38 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 21. *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 32.142 pesetas (193,18 €) en el día 14 de mayo, festividad del Día del Seguro. Este 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.

Artículo 22. *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 veintinueve 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 23. *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 24. *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 25. *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 más 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:

Illuminación 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 26. *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 las reservas 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 firmando 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 o 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 27. *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 pérdidas 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 28. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, oídos 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 puesto 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 29. *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 30. *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 tabloneros de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Artículo 31. *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 sanción 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 negocien 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 32. *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, aun 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 primera. *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 2001 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.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

7753

ORDEN APA/878/2002, de 5 de abril, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Arroz, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados.

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados, en el Real Decreto 2329/1979, de 14 de septiembre, que la desarrolla, de acuerdo con el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), por la presente Orden se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Arroz, que cubre los riesgos de Pedrisco, Incendio y Daños Excepcionales por Inundación-Lluvia Torrencial y Lluvia Persistente.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El ámbito de aplicación del Seguro Combinado de Arroz, regulado en la presente Orden, que cubre los riesgos de Pedrisco, Incendio y Daños Excepcionales por Inundación-Lluvia Torrencial y Lluvia Persistente, lo constituyen todas las parcelas cultivadas de Arroz que se encuentren situadas en las Comunidades Autónomas y provincias siguientes: Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Illes Balears, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Canarias, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Girona, Huelva, Huesca, Jaén, La Rioja, Lleida, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia y Zaragoza.