

11515 RESOLUCION de 21 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Delegación en España de la Empresa «New Hampshire Insurance Company» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Delegación en España de la Empresa «New Hampshire Insurance Company» y su personal, recibida en esta Dirección General el día 10 de mayo de 1985 y suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el 29 de marzo del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 21 de mayo de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA DELEGACION EN ESPAÑA DE
NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY - 1985**

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la Delegación en España de la Empresa NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY y su personal.

Art. 2.º 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.

Art. 3.º 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.

Art. 4.º Fecha Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde 1 de Enero de 1985, salvo en las materias que se disponga un efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1985.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, 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 prorrogas.

Art. 5.º Coordinación Normativa

En lo no previsto por el articulado del presente convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de Mayo de 1970, y Convenio Colectivo de Ámbito Estatal vigente en cada momento, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final primera del presente Convenio.

Art. 6.º Comisión de Vigilancia

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite, será sometida a la consideración de una comisión paritaria integrada por tres representantes designados por cada una de las partes negociadoras.

En caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, se elevará informe a la autoridad laboral para su resolución, todo ello conforme a la legislación vigente.

CAPITULO II.- DEL PERSONAL

Art. 7.º Personal Titulado

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

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

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

Art. 8.º Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado

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

Mediante prueba de aptitud, que seguirán el mismo sistema que las fijadas en la Ordenanza Laboral para Oficiales de 1.ª y 2.ª, adaptando los temas a la categoría de Jefe de Negociado.

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

Art. 9.º Exámenes Especiales

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

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

Art. 10.º Tribunal de Calificación

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

1. Representante Legal de la Empresa o persona en quien delegue.
2. El Jefe del Departamento de la plaza a cubrir.
3. Vocal de la misma categoría en examen designado por los empleados de esta categoría.
4. Un representante del Comité de Empresa.

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

Art. 11.º Recalificación Profesional

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

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

Art. 12.º Formación del Personal

La Empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados en la Escuela Profesional de Seguros en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá a 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 progresar 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 sendos o para los miembros de un determinado Departamento, Campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etc., 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.

En cuanto a las clases de inglés, la Empresa subvencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, negociándose anualmente junto con el Comité de Empresa el importe de la subvención de los cursos que se acuerden y que no será inferior a un 50% de su costo.

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

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 sancionados anteriormente al empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la Empresa, correrá a cargo del mismo el 50% de todos los costos involucrados.

Art. 17.- Ascensos Económicos

A los empleados que perciban el salario de Jefe Superior o Titulado, se les incrementará el mismo en un 10% 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 1a. o Oficial 2a., 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 o Ordenanza durante 5 años pasarán a percibir el salario base de Oficial 2a.

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% cada 5 años.

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

CAPÍTULO III.- JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 18.- Jornada Laboral

La Jornada de trabajo será de 37.5 horas semanales, distribuidas a razón de 7.5 horas diarias, de lunes a viernes. Esto es, de 7.45 a 15.15 horas.

En la semana de Festividad Local, la jornada laboral será de 8 a 13, a menos que de mutuo acuerdo, entre los empleados y la Dirección decidan de otra forma.

La Jornada Laboral de los días 24 y 31 de Diciembre se establece de 8 a 12 horas, suprimiéndose el tiempo correspondiente al desayuno.

En caso de que estos días fuesen Sábado o Domingo se establecerá la citada jornada el viernes anterior.

Art. 19.- Vacaciones

El personal presente el 1 de Enero de cada año disfrutará dentro del mismo de 30 días naturales de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en tres periodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, en cuyo caso se disfrutarán 22 días laborables.

La Empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones general del personal, un turno aproximadamente del 25% de la plantilla total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

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

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

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 final 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 prevailecido su antigüedad, para la decisión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el 27 de Junio, festividad de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro. 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.

Art. 20.- Licencias y Excedencias

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

LICENCIAS

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales. Por operación quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, embiábiles a 4 en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el Centro de Trabajo, o 5 si el desplazamiento fuera superior a 300 Km.

Por enfermedad grave, debidamente justificada de cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado de ambos cónyuges, tres días naturales como máximo embiábiles 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 periodo 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 el comité, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50% de la plantilla dos de ellos y el otro 50% 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 5 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 periodo, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del periodo solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

Cualquier periodo de excedencia inferior a 5 años podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de 5 años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 5 años de servicio efectivo en la Empresa.

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

CAPÍTULO IV.- RETENCIONES

Art. 22.- India Especial

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde 1.85 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base a todos los efectos:

CATEGORÍA	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL
Jefe Superior	101.556	1.220.340
Jefe Sección	76.988	1.154.820
Titulado	80.698	1.210.470
Jefe Negociado	70.958	1.064.370
Oficial 1a. Adm.	64.437	996.555
Oficial 2a. Adm.	56.690	850.350
Auxiliar Adm.	48.323	724.845
Conserje	36.783	651.745
Ordenanza	48.323	724.845
Cobrador	52.465	786.975
Aspirante Auxiliar	34.577	518.625
Técnico Sistemas	81.373	1.220.595
Analista	75.455	1.131.825
Analista Progr.	69.536	1.043.040
Programador 1a.	67.465	1.011.975
Programador 2a.	57.453	861.495
Operador Console	64.655	969.825
Perfor. Grab. Verificador 1a.	62.260	933.900
2a.	58.865	882.975

Art. 12.- Revisión Salarial

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de Septiembre de 1985, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1984 superior al 5,25% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1985). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1985, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla utilizada para realizar los aumentos pactados para 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1985).

Art. 17.- Quebranto de moneda

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 12.200 Pesetas anuales, la Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 20.- Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo

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

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

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

El Plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año.

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

Art. 21.- Participación en Primas

Nuestro personal incluido en los preceptos de la vigente Ordenanza de Trabajo, participará directamente en cada ejercicio, en las actividades y negocios de la Empresa en España, percibiendo proporcionalmente a su sueldo el 1 por 100 de las primas del seguro directo, recaudadas en cada ejercicio.

La Empresa hará efectivas las cantidades correspondientes, con anterioridad al 30 de Junio del año siguiente al ejercicio cerrado en 31 de Diciembre del año anterior.

El mínimo que se establece en el presente artículo será de dos pagas de salario menos plusas según Art. 20, apartado 4 de la Ordenanza Laboral.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo salvo que incumpla la obligación de preaviso prevista en el presente Convenio. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**Art. 22.- Prestaciones por Incapacidad o Asistencia**

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

Art. 23.- Jubilación

A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cuatro años de edad podrá optar por la jubilación, con una compensación económica vitalicia, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del R.G. de la S.S. y la remuneración anual que tenga asignada en el momento de su jubilación.

Si el empleado no optara por la jubilación a los 64 años, ésta podrá ser decidida por la Empresa en el momento en que aquel cumpla los 65 años de edad.

En cualquiera de los dos casos la Empresa abonará además, por una sola vez una mensualidad por cada 5 años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

Si la empresa contrata a un nuevo trabajador, por cada uno de los que cesen por jubilación, el contrato será fijo, si aquel lo era y debiéndose encontrar aquellos en situación de paro o inscritos en la Oficina de Empleo correspondiente.

El conjunto de la pensión de viudedad, entre lo que se perciba a cargo de R.G. de la S.S. y de la Empresa no podrá ser inferior al 50% del S.M.I. vigente en cada momento asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Art. 24.- Seguros**a) Seguro de Vida**

La Empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un Seguro de Grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente.

El capital asegurado será de Pesetas 4.000.000.

El capital que en cada momento está en vigor se incrementará en Ptas. 100.000 por cada hijo a su cargo directo.

Cuando alguno de los hijos a su cargo sea minusválido, psíquico o físico, el capital del seguro se incrementará en Ptas. 100.000 por cada hijo en estas condiciones.

b) Seguro de Accidentes

Con aportación del 100% del costo por la Compañía.

Jefe superior.....	1.500.000
Jefe Sección, Negociado..	1.250.000
Resto Categorías	1.000.000

Estas indemnizaciones se verán incrementadas en Ptas. 100.000 por cada hijo reconocido y a cargo del empleado.

Se cubre Muerte, Invalidez Permanente y hasta ilicuada en asistencia sanitaria en riesgo extraprofesional, asistido por médicos de la Compañía, sin distinción de Categorías.

c) Seguro de Circulación

Con una aportación del empleado del 25% del costo y del 75% de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

Categoría I	30.000
Categoría II	60.000
Categoría III	120.000
Categoría IV	250.000

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

d) Otros Seguros

Todos los seguros contratados para garantizar bienes propios de los empleados tendrán una bonificación del 25% de la prima neta, excepto en el seguro obligatorio de Automóviles que será del 9,5%.

En todo caso los empleados podrán optar por la aplicación de este apartado o por el uso de sus derechos como AGENTE EMPLEADO.

CAPÍTULO VI.- DISPOSICIONES VARIAS**Art. 25.- Matrimonio del personal femenino**

El personal femenino, al contraer matrimonio, tendrá derecho a optar entre:

- 1) Continuar su trabajo en la Empresa.
- 2) Rescindir su contrato con percibo de una indemnización consistente en tantas mensualidades de su salario real, como años de servicio continuo haya prestado a la Empresa, contándose a este efecto como año completo la fracción superior a 6 meses, con límite máximo de 12 mensualidades, y quedará en situación de excedencia forzosa con derecho a reingresar en caso de incapacidad o fallecimiento del marido, separación legal, divorcio o abandono de familia, en el plazo de un mes de presentar la solicitud de reingreso.

Art. 26.- Excluidos con hijos minusválidos

La Empresa concederá anualmente Pesetas 100.000,-- en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos, psíquicos o físicos.

Art. 27.- Anticipos y Prestaciones**Anticipos**

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

PRÉSTAMOS

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

Se fija un importe máximo de 300.000,-- Ets. 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 anticipos o préstamos pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 2.500.000 Ets. 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 dos años, estipulándolo la Dirección.

El tipo de interés que devengarán estos préstamos será del 8% si el plazo de amortización es de un año o inferior y del 12% a partir de 1 año.

En los casos en que sólo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre la Dirección y el Comité de Empresa, a quien se le concede primero.

Art. 28.- Abono especial por motivo de la Patrona del Seguro

La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 15.000 Pesetas en el día 27 de Junio festividad de la Patrona del Seguro.

Art. 29.- Cese voluntario del personal

El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que la de avisar a la Empresa con un mes de anticipación, excepto los subalternos en cuyo caso este plazo será de 15 días.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

Art. 30.- Notas Desfavorables y Comunicaciones

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impongan, 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.

Art. 31.- Retrasos

Dentro de la jornada laboral los empleados disfrutarán de veinte minutos libres para desayunar, pudiendo utilizar el local que a tal efecto la Empresa tiene, o bajar a la calle comunicándolo a su Jefe de Departamento o inmediato superior.

Este tiempo será controlado mediante ficha de reloj y en caso de excederse del tiempo fijado, este exceso será acumulado mensualmente, aplicándose una sanción equivalente al 10% del salario de un día por cada 5 minutos de retraso.

En todo caso el retraso de más de dos minutos en un solo día ocasionará la pérdida de plus de puntualidad de un día, y la repetición de este retraso superior a dos minutos en más de siete ocasiones en el mismo mes, será considerado como falta muy grave.

CAPÍTULO VII.- SALUD LABORAL**Art. 32.- 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.

Art. 33.- 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.

Art. 34.- Pautas 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 de vigilancia recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

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

- Iluminación correcta: intensidad luminica 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 verticales correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se faciliten apoyapiés a quien lo solicite.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES**Art. 35.- De los Sindicatos**

- 1.- Los sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado Sindical que será ratificado por el Sindicato Provincial correspondiente, siendo este delegado el representante del Sindicato en el centro de trabajo.
- 2.- Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previo aviso a la misma.
- 3.- Los Sindicatos podrán insertar en los tablones de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Art. 36.- 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 Empresa, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

SANCIONES

- 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 ésta 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.

Foscerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de 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 periodos 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.

ELEGIONES

- 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.

Art. 37.- De las Asambleas de Personal

Además de los que la Ley determina los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de 15 minutos cada una, ampliables a 30 en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

Para la realización de las mismas deben comunicarse a la Empresa por parte de los convocantes la fecha de realización y el orden del día a tratar.

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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 1985 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 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.

Segunda.- Categorías de Informáticos

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la Comisión de Vigilancia estudiará y elaborará en su caso, una nueva disposición de las categorías del personal de Informática.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados los artículos, 2, 12, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 51, 53, 55, 56, 58 y 59 del Reglamento de Régimen Interno.

El resto de los artículos del citado Reglamento, así como las modificaciones al mismo pactadas posteriormente a su firma, quedan sin variación, excepto aquellas que contradigan lo establecido en el presente Convenio.

11516 RESOLUCION de 22 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del acta de adhesión al Convenio de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima», de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta de adhesión a Convenio de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 23 de julio de 1984 y el día 5 de marzo de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrita dicha acta de adhesión por las representaciones de la Empresa y por los miembros del Comité Inter-Centros con fecha 3 de julio de 1984, en la que manifiestan su deseo de acogerse al XII Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima», cuya inscripción en el Registro de Convenios fue acordada por este Centro directivo con fecha 2 de abril de 1984, y de conformidad con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de mayo de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Representación económica

Don Domingo Huarte Francés, don José Javier Girones Ursua, don Fernando Galbete Agudo y don Luis Arraiza Cañedo-Argüelles.

Representación social

Don José Berasain Iparraguirre, don Tomás Caballero Pastor, don Pedro Esquiroz Fraile, don Santiago Falces López, don Eduardo Garcés Bonilla, don Antonio García Olano, doña María Teresa Goicoechea Aymami, don Miguel Lizarraga Montes, don Ricardo Loygorri Lasheras, don Victoriano Ortega Sanz, don Jorge Reta Dubois, don Angel Salbarza Martínez, don Jesús María Tabar Oneca, don Alfredo Yoldi Segura y don Luis Zapata Arellano.

En la ciudad de Pamplona a 3 de julio de 1984, habiéndose publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio de 1984 el Convenio Colectivo de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima» y su personal, a tenor de lo contemplado en el XII Convenio Colectivo de la citada Empresa, se procede a la firma entre las representaciones económica y social de «FENSA» y «EL IRATI, S. A.», de la adhesión al citado Convenio Colectivo en la presente acta que recoge como cuestión específica lo siguiente:

Art. 7. Revisión por modificación del puesto de trabajo.

En todas las revisiones de puestos de trabajo que afecten a los trabajadores de «FENSA», y «EL IRATI, S. A.», tomará parte necesariamente como miembro de la Comisión Mixta de «Iberduero, Sociedad Anónima», al efecto, un representante del Comité Inter-Centros de Trabajadores de «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima».

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa velará para que durante la vigencia de este Convenio existan, al menos, tres representantes de los trabajadores de «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima», que estén formados en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, para asesorar a los mismos si éstos lo solicitasen en su petición de revisión.

Prevía autorización de la Jefatura de Personal, los representantes de los trabajadores en la CMRPT podrán visitar «in situ» los puestos de trabajo.

Art. 13. Normas de personal.

Las normas de personal que regulen las condiciones de trabajo y prestaciones sociales, no serán de aplicación en «FENSA» y «EL IRATI, S. A.», sin que previamente se haya consultado al Comité Inter-Centros de «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima».

Art. 51. De los Sindicatos.

Podrán designar un Delegado sindical que los represente los Sindicatos que posean en la Empresa una afiliación con un mínimo de 100 afiliados.

Art. 58. Comisión Paritaria.

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes Vocales:

Por parte de la representación económica:

Don Domingo Huarte Francés, don José Javier Girones Ursua, don Fernando Galbete Agudo, don Luis Arraiza Cañedo-Argüelles.

Por parte de la representación social:

Don Tomás Caballero Pastor, don José Berasain Iparraguirre, don Miguel Lizarraga Montes y don Jesús María Tabar Oneca.

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.