

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

858 *RESOLUCION de 30 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Andalucía y Fénix Agrícola, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Andalucía y Fénix Agrícola, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 1987, de una parte, por Delegados de personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 30 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «ANDALUCIA Y FENIX AGRICOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Este Convenio Colectivo a nivel empresarial, se establece entre las representaciones económica y social (en el texto Compañía y representación social) de «Andalucía y Fénix Agrícola, Sociedad Anónima», para ser interpretado y cumplido de buena fe, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio, de ámbito empresarial, afectará a la totalidad del personal incluido en plantilla, reconocido como tal por la Compañía.

Al personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio le afectará cuanto en el mismo se estipula.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los Centros de trabajo que la Compañía tiene instalados en todo el territorio nacional, como, asimismo, a cualesquiera otros que pudieran crearse durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La duración de este Convenio será de un año, es decir, desde 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año, siempre y cuando no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con preaviso no inferior a tres meses de la fecha de su expiración o de cualesquiera de sus prórrogas.

Asimismo, ambas partes convienen que, para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia, la iniciación de las nuevas deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Interprovincial de Seguros o, en su defecto, la correspondiente Decisión Arbitral Obligatoria, si bien los efectos económicos se retrotraerán a primero de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 4.º Ambas partes establecen, expresamente, que las condiciones del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que, si alguna disposición u orden legal variase, total o parcialmente, alguna o varias cláusulas, automáticamente se considerará revisable, a menos que las representaciones que lo suscriben acordaran la continuidad del mismo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éstos quedarían sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Con el fin de velar por el cumplimiento o interpretación del Convenio, en el plazo de treinta días, a partir de su aprobación, se creará una Comisión Mixta, integrada por dos representaciones designados por la Compañía y dos Vocales de los Delegados de personal de la misma.

Esta Comisión Mixta actuará ateniéndose a las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones del trabajo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia de cuatro Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad y, en todo caso, dichos acuerdos serán tomados por unanimidad o por mayoría simple. En el caso que cualesquiera de las partes no llegue a conseguir mayoría, deberá solicitarse el arbitraje de la autoridad laboral competente.

El personal de la Compañía tendrá derecho a recurrir ante la Comisión Mixta contra sus decisiones, por considerar que pueden perjudicarles y, en caso de no avenencia, ante los Organos competentes prescritos por la Ley.

CAPITULO II

Sugerencias y colaboración

SECCIÓN I. SUGERENCIAS

Art. 7.º El personal de la Compañía podrá sugerir la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para la mayor expansión del mismo, procurando y proponiendo a la Dirección General aquellas que tiendan al aumento de la productividad, conservación de carteras, mantenimiento en buen estado del sistema de trabajo, elementos de mecanización, instalaciones, incremento de una más depurada calidad, perfeccionamiento de los servicios en toda su amplitud, economía de materiales y suministros; es decir, procurar conseguir, por todos los medios posibles, el máximo rendimiento del personal, para la prestación de un mejor servicio a nuestros asegurados, sin necesidad de horas extraordinarias o prolongación de jornada.

Art. 8.º La Dirección General de la Compañía acogerá, estudiará o implantará, si así lo estima conveniente, las sugerencias que, al efecto, puedan serle hechas por el personal.

SECCIÓN II. COLABORACIÓN

Art. 9.º La Dirección General de la Compañía, en orden a la mejora de la organización, métodos y racionalización del trabajo, estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias, mediante la adecuada recompensa de aquellas que se lleven a la práctica.

Art. 10. Todo el personal, en su propio beneficio y en el de la Compañía, podrá perfeccionar sus conocimientos profesionales. Voluntariamente el empleado asistirá a conferencias y reuniones de estudios, seminarios, etc., así como a los cursos de capacitación que pueda facilitar o promover la Compañía, siempre dentro del horario de trabajo.

Art. 11. Asimismo, todo empleado cuya formación polivalente se procurará estará obligado a desempeñar, no sólo las tareas propias que se le asignen, sino también otras de carácter auxiliar o complementario, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

CAPITULO III

Ingresos y promociones

SECCIÓN I. INGRESOS

Art. 12. Para ingresar, los aspirantes habrán de someterse a las pruebas de aptitud que se señalen, así como al reconocimiento médico previo.

En el caso de empleadas que hubieran causado baja al contraer matrimonio y que, por haber enviudado, desearan ingresar de nuevo, se estará a lo que, al efecto, se dispone en la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, debiendo someterse, igualmente, al oportuno reconocimiento médico.

SECCIÓN II. PROMOCIÓN

Art. 13. A tenor de lo que se expresa en este capítulo y con el fin de cubrir las vacantes que puedan existir, de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en el mes de enero de cada ejercicio se procederá, si hubiera lugar a ello, a la actualización de la plantilla, en cuanto a la proporción barémica de las distintas categorías profesionales.

En todo caso, las plazas que puedan existir en las categorías de Oficiales de segunda y Oficiales de primera serán sacadas a concurso-oposición, pudiendo tomar parte todos los empleados de la Compañía de la categoría inmediata inferior a la de las plazas convocadas.

Los Tribunales calificadoros estarán formados por los siguientes miembros:

Jefe de la Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

Un Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales, de las categorías correspondientes a las plazas convocadas, nombrados por el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 14. Tanto en las oficinas de la Compañía establecidas en la actualidad, como en las que pudieran establecerse en cualquier punto de España, la jornada será en régimen de continuada, desde las siete cuarenta y cinco a las quince quince horas, de lunes a viernes de cada semana. No obstante, la última semana de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, el horario será de siete cuarenta y cinco a quince quince horas de lunes a sábado.

Art. 15. El personal de Informática, Máquinas, Oficinas urbanas, Telefonistas, Cobradores, Personal facultativo, Ascensoristas, Vigilantes nocturnos, Ordenanzas de guardia y personal de oficios varios cumplirán la jornada laboral dentro de los horarios o turnos que les sean asignados por la Jefatura de Personal, según las necesidades del servicio a que estén adscritos, dando cuenta de ello a los Delegados de personal.

Art. 16. Computándose dentro de la jornada laboral se concederán al personal quince minutos para tomar un refrigerio, estableciéndose turnos adecuados para la no interrupción del trabajo. Solamente se podrá hacer uso de un turno y, éste será controlado por el Jefe de cada Negociado.

CAPITULO V

Licencias y permisos

Art. 17. Se concederán las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

a) Matrimonio del empleado: Quince días naturales ininterrumpidos, que no podrán coincidir con las vacaciones anuales; caso de querer disfrutarse con las mismas, se solicitará a la Dirección General.

b) Por nacimiento de los hijos del empleado: Hasta tres días naturales.

c) Por matrimonio de los hijos del empleado: Un día, ampliable a tres, si el hecho ocurriese fuera de la población donde radique el Centro de trabajo.

d) Por enfermedad grave, debidamente justificada del cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales, hasta segundo grado, 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.

e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales, hasta segundo grado, cuatro días naturales, ampliables a cinco en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población en que radique el Centro de trabajo.

f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público: Impuesto por las leyes o disposiciones administrativas, exámenes o de otro orden, se concederá permiso por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda hacer fuera del horario de trabajo, sin que sufran merma, por ello, los haberes del empleado.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual.

Todos los demás permisos no contemplados de forma expresa en el presente artículo serán considerados como permisos de carácter particular, debiendo ser recuperados dentro de los diez días siguientes a su disfrute. De no hacerlo así, el tiempo no trabajado será deducido del haber del empleado. Quedan exceptuados de esta norma los permisos para asistir a consulta médica del propio empleado, siempre que se aporte la oportuna justificación.

Art. 18. El empleado ausente por vacaciones, licencias o permisos está obligado a incorporarse inexcusablemente a su puesto de trabajo al término de aquéllas. Si así no lo realizase, se le considerará incurso en la sanción que lleva anexa el abandono de servicio. En caso de que pudiera justificar real y cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo, así como las circunstancias que le impidieron solicitar la prórroga, se estudiará la posibilidad de considerar justificado el retraso, pero le será descontado a todos los efectos.

Art. 19. El empleado que hubiese abandonado voluntariamente la Empresa y solicitase su reingreso podría ser admitido discrecionalmente teniendo en cuenta, principalmente, su expediente profesional. En todo caso, pasaría a pertenecer a la Empresa con la categoría que se acuerde.

CAPITULO VI

Régimen económico. Retribuciones

Art. 20. Los salarios a percibir por todo el personal afectado por el presente Convenio serán los establecidos en cada momento

por la Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, vigente en cada momento.

Art. 21. Se entenderán por salarios, a efectos del artículo anterior, no solamente los sueldos base establecidos para cada categoría profesional, sino los aumentos por antigüedad, coeficiente de participación en primas y pluses de especialización, de asistencia, de puntualidad y de permanencia en el trabajo, plus funcional de inspección y cualquier otra forma de retribución que establezca el Convenio Colectivo Interprovincial de Rama.

Art. 22. Pagas extraordinarias.-Independientemente de las mensualidades extraordinarias previstas en el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, a saber: Julio, octubre y Navidad, la Compañía abonará a todo el personal afecto a este Convenio empresarial tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del 33 por 100 de una mensualidad. Estas gratificaciones se harán efectivas en los meses de agosto, septiembre y noviembre de cada año, tomándose como base para la liquidación el sueldo tabla más antigüedad, complemento especial de Convenio y plus de especialidad que, cada empleado, acredite en el momento de su abono.

Todos los empleados incluidos en plantilla en 1 de enero de cada año percibirán la totalidad de las mensualidades extraordinarias citadas en el párrafo anterior.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, solamente, la parte proporcional al tiempo de servicio durante el año de que se trate.

Art. 23. Plus especial de transportes.-Se establece para todo el personal administrativo y subalterno un plus de 385 pesetas diarias, por cada jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno, dentro de los márgenes de tolerancia establecidos.

No existirá derecho a este plus diario, si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inasistencia e interrupciones ocasionadas por matrimonio del empleado.

Nacimiento de hijos del empleado varón.

Misiones encargadas por la Empresa.

Cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales, legalmente establecidos.

Fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del empleado.

Permisos para asistir a consulta médica dentro de la jornada laboral debidamente justificados.

Permisos particulares recuperados, con la obligación de hacerlo dentro de los diez días siguientes.

Art. 24. Dietas y gastos de viaje.-El personal que realiza funciones administrativas dentro de las oficinas de la Compañía, que en acto de servicio haya de efectuar viajes a distintos lugares de España, tendrá derecho a la percepción de una indemnización o suplido, por dietas, de acuerdo con las normas que a continuación se indican:

Categorías	Dietas - Pesetas	Gastos de viaje
Jefes superiores y Actuarios Jefes ..	9.125	Avión (general o turista). Ferrocarril en 1.ª clase con suplemento cama en cabina doble.
Jefes de Sección y Titulados	8.230	Avión (general o turista). Ferrocarril en 1.ª clase, con suplemento cama en cabina doble y coche de línea.
Jefes y Subjefes de Negociado	6.735	Avión (general o turista). Ferrocarril en 1.ª clase o en 2.ª, con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en 2.ª Coche de línea.
Oficiales y Auxiliares Administrativos	5.340	Avión (general o turista). Ferrocarril en 1.ª o 2.ª clase, con suplemento de litera, TAF en clase única o TER y TALGO en 2.ª Coche de línea.
Subalternos	4.350	Ferrocarril o coche de línea.

A este personal, en acto de servicio, fuera del lugar de su residencia, se le asigna una indemnización o suplido diario de 855 pesetas, en concepto de gastos extraordinarios de locomoción por cada día o fracción.

Aquellos empleados que dispongan de coche propio podrán hacer uso de éste en sus desplazamientos oficiales, siempre que la Empresa lo considere conveniente, cargando por sus viajes a razón de 21 pesetas por kilómetro recorrido.

En cuanto al personal incluido en plantilla pero que realiza funciones de producción y organización en calidad de inspectores, las dietas y gastos de viaje serán regulados por la División Comercial.

Art. 25. *Premio a la permanencia.*—Todos aquellos empleados a quienes afecte este Convenio, al cumplir los veinticinco años de servicio ininterrumpido a la Empresa tendrá derecho a percibir por una sola vez, un premio en metálico por importe de 30.000 pesetas.

Art. 26. *Haberes de categoría superior.*—Para todos aquellos empleados, incluidos en la plantilla en 31 de diciembre de 1974, se mantienen los derechos adquiridos, según quedó regulado en el artículo 26 del Convenio suscrito en el año 1977.

CAPITULO VII

Formación profesional y actividades sociales

Art. 27. Para promover la formación profesional del personal al que afecta este Convenio, la Compañía costeará los estudios (matrículas, libros), oficialmente programados por la Escuela Profesional del Seguro, siempre que la Dirección lo considere conveniente, a todo empleado que esté interesado en cursarlos y los siga con aprovechamiento, ya que, en caso contrario, perdería este beneficio.

Esta concesión no podrá otorgarse con detrimento de la jornada laboral.

La Compañía procurará, siempre que lo estime conveniente, ampliar la formación del personal mediante la organización de cursillos, conferencias, etc., dentro del seno de la misma, según las normas que, en cada momento, se determinen.

Art. 28. *Préstamos para vivienda.*—La Compañía mantendrá su política de atender las necesidades de su personal, sobre tan vital problema social, pudiendo solicitar estos préstamos, que serán concedidos una sola vez, a cualquier empleado a que afecta este Convenio y que haya prestado sus servicios con una antigüedad, cuando menos, de cinco años y haya observado buena conducta en todos los aspectos.

La concesión de préstamos para vivienda de tipo subvencionada continuará rigiéndose por el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda, con fecha 25 de mayo de 1960, pero el importe fijado se eleva hasta 250.000 pesetas, como máximo.

Para la concesión de préstamos para viviendas no protegidas, se observarán las siguientes condiciones básicas:

- a) Justificación de la necesidad de vivienda.
- b) Justificación de haber solicitado previamente el préstamo, con resultado negativo, de alguna Caja de Ahorros o Entidad financiera.
- c) Que habiéndolo solicitado a dicha Caja de Ahorros o entidad financiera, aun concediendo las mismas la prestación máxima, no bastara para el pago inicial tendente a la adquisición de la vivienda.
- d) En cualquier caso, el empleado solicitante habrá de responder con su seguro de vida colectivo del préstamo que se le conceda, autorizando a la Sociedad otorgante para deducir de dicho seguro el saldo que pudiera existir en el momento del fallecimiento.
- e) Por parte de la Compañía se fijará el importe a conceder en caso como prestación para vivienda, teniendo en cuenta sus haberes y el capital asignado a cada empleado por el seguro de vida colectivo. La cifra máxima a conceder será de 650.000 pesetas.
- f) En los casos en que la petición sea inferior a 200.000 pesetas y esté debidamente justificada, será atendida en su totalidad.
- g) La amortización de las prestaciones que conceda la Compañía a sus empleados será efectuada en un plazo máximo de ciento veinte mensualidades.

Art. 29. *Ayuda a minusválidos.*—La Compañía constituirá un fondo dotado con 100.000 pesetas anuales, destinado a ayudas económicas para atención a hijos de empleados, siempre y cuando esta ayuda económica no sea otorgada por la Seguridad Social o cualquier otra Entidad.

La Dirección General, a propuesta de los Delegados de personal, concederá estas ayudas especiales con cargo a dicho fondo, si bien, las mismas, no podrán exceder del límite total establecido.

Art. 30. *Economato.*—Al no disponer la Compañía de un economato laboral, como tampoco de un fondo constituido a tal fin, se adherirá la Empresa a un establecimiento de este tipo, sufragando el 50 por 100 de las cuotas correspondientes, con el fin de que, todo el personal a que afecte este Convenio, pueda hacer uso del mismo.

Art. 31. *Fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa abonará íntegramente el importe de la

mensualidad en que se produzca el hecho, sea cual fuere el día en que hubiera tenido lugar.

Igualmente se abonará cuando el empleado se encuentre en situación de jubilado, con respecto a la pensión que viniera percibiendo con cargo a la Empresa.

Art. 32. *Jubilación.*—Al personal de la Compañía que opte por jubilarse anticipadamente, en el mismo mes en que cumpla los sesenta y cuatro años de edad, la Compañía le reconoce el derecho a percibir la cantidad que le corresponda con arreglo a la antigüedad que devengue en el momento de su jubilación, en aplicación de lo contemplado en el artículo 20, apartado 4, del Convenio Colectivo del sector.

No obstante, cuando, a juicio de la Dirección General de la Compañía, la baja del empleado pueda suponer un perjuicio inmediato para el desarrollo de los trabajos que le estén encomendados, el interesado deberá contar con el previo consentimiento de la Compañía para poder optar al beneficio establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, si la jubilación anticipada produjera una reducción de la pensión a percibir de la Seguridad Social, el mismo porcentaje de dicha reducción se aplicará a la remuneración anual mínima establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Seguros y artículo 20, apartado 1, del Convenio Colectivo del sector, para establecer la pensión vitalicia a cargo de la Empresa en los casos en que existiera.

DISPOSICION TRANSITORIA

Adaptación del Reglamento de Régimen Interior

Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, será modificado de acuerdo con el mismo, el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, dentro de un plazo máximo de tres meses.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Para todo lo no pactado en este Convenio, se aplicará lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Trabajo y Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros, vigente en cada momento.

Segunda.—Ambas partes manifiestan, expresamente, que, a las mejoras pactadas en este Convenio, no se podrá hacer frente sin provocar un desequilibrio económico, sin una elevación suficiente de las primas de seguros. No obstante, declaran que, la imposibilidad de repercusión en precios, no condiciona la validez del presente Convenio.

859

RESOLUCION de 29 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.522, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Bolle», modelo 504 Carboglas, en dos calibres: 54 y 57 milímetros, importada de Francia, y presentada por la Empresa «Delta Plus E. S. A.», de Santa Pola (Alicante)

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca "Bolle", modelo 504 Carboglas, en dos calibres: 54 y 57 milímetros, presentada por la Empresa «Delta Plus E. S. A.», con domicilio en Santa Pola (Alicante), carretera de Elche, número 15, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma «Bolle», con domicilio en 01100 Oyonnax, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de Clase D, por la resistencia de sus oculares frente a impactos, y por su protección adicional, como 088.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.522.-29-10-87.-Bolle/504 Carboglas/088.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal, para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid 29 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro Lopez.