

MARCELLO, B.	SONATA en Do M (Un mov. a elegir)	SCHOTT
MARTINU, B.	ARABESKEN	SALABERT
MENDELSSOHN, F.	ROMANZA SIN PALABRAS Op. 109	PETERS
POPPER, D.	ESTUDIO Op. 76, N° 1 ESTUDIO Op. 73, N° 15	INTERNATIONAL MUSIC Co.
SAINT-SAËNS, C.	EL CISNE RÊVERIE (Feuillard, L.R.: 2° Volumen)	INTERNATIONAL MUSIC Co. DELRIEU
SCHUBERT, F. (Trans.: Applebaum, S.)	MARCHA MILITAR	BELWIN MILLS
SQUIRE, W.	TARANTELE Op. 32 ROMANZA	CARL FISCHER STAINER & BELL
VIVALDI, A.	SONATA N° 5	SCHOTT

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3638

RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa AIG Europe.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa AIG Europe (número de código 9007512), que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1994/1995 DE LA COMPAÑÍA AIG EUROPE

CAPITULO 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. Ambito 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. Ambito 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. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Los artículos de contenido económico serán revisados con efectos del 1 de enero de 1995.

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

Artículo 5. Coordinación normativa.

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

Artículo 6. Comisión Mixta.

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

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los treinta días siguientes a 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, salvo que 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 el Comité 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.

CAPITULO II

Del personal

Artículo 7. Condiciones generales.

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Personal titulado.*

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

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

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

Artículo 10. *Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado.*

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

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

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

Artículo 11. *Administrativos.*

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

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

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

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

Artículo 12. *Exámenes extraordinarios.*

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

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

Artículo 13. *Tribunales calificadoros.*

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

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

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

Artículo 14. *Recalificación profesional.*

En el caso de que cualquier empleado considere que realiza un trabajo o serie de trabajos que corresponden a una categoría superior, solicitará por escrito al Departamento de Recursos Humanos la revisión de su cate-

goría, 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 al citado Departamento de Recursos Humanos.

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

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

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

Artículo 16. *Formación del personal.*

La empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados en la Escuela Profesional de Seguros en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá, a 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, 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. Se establecerán, como mínimo, tres cursos o seminarios al año.

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

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

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

Artículo 17. *Ascensos económicos.*

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 18. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales y podrá ser realizada de cualquiera de las dos formas siguientes:

1. Jornada fija.—A razón de siete horas y media diarias, de lunes a viernes, comenzando a las siete cuarenta y cinco y finalizando a las

quince quince horas. En esta jornada diaria estará incluido el disfrute del tiempo de desayuno fijado en el artículo 39 del presente Convenio.

2. Jornada flexible.—Como alternativa al horario establecido en el punto 1 del presente artículo, los empleados que así lo deseen podrán realizar su jornada en la forma que a continuación se detallan:

a) La hora de entrada será entre las ocho treinta y las nueve horas, y la hora de salida entre las diecisiete y dieciocho horas.

Dentro de esta jornada se establece un horario de comida entre las catorce y las quince treinta horas, si bien se establece un mínimo de una hora para comer.

De acuerdo con lo anterior queda establecido una presencia mínima obligatoria de nueve a catorce y de quince treinta a diecisiete horas.

b) Si bien cualquier empleado puede realizar su jornada con este sistema o con el establecido en el punto 1 de este artículo, en los días por él elegidos, aquellos que, al menos, en ciento cuarenta tres días laborales del año hayan realizado jornada flexible, tendrán derecho al disfrute de nueve días hábiles de vacaciones, además de los que se establecen en el artículo 19 del presente Convenio.

c) En los días en que se haga jornada flexible no habrá derecho al disfrute del tiempo de desayuno.

d) Dentro de esta jornada flexible, podrá trabajarse, en exceso de la jornada, y con un máximo de una hora diaria a partir de las diecisiete horas, el tiempo necesario para acumular hasta tres días más de vacaciones.

e) Los días totales de vacaciones resultantes según lo especificado en esta disposición no podrán acumularse para su disfrute a vacaciones ordinarias; asimismo, no podrán disfrutarse en períodos superiores a cinco días hábiles ni nueve naturales. A efectos del disfrute, se regularán por las reglas del artículo 19 del presente Convenio.

El disfrute de estas vacaciones deberá comunicarse, si ello es posible, con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas al superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos.

f) En concepto de subvención de comida, se abonarán 1.437 pesetas por cada día que se realice horario flexible. 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 índice de precios al consumo al 31 de diciembre del año anterior.

g) Los días en que se haga horario flexible se perderá el derecho a la percepción del plus de puntualidad, asistencia y permanencia. No obstante, los días de vacaciones regulados por el artículo 19 del presente Convenio, así como los puentes y permisos legalmente establecidos, sí darán derecho a la percepción del citado plus, para aquellos empleados que disfruten del mismo.

h) Será considerado como retraso el fichaje más tarde de las nueve horas en la jornada de mañana y de las quince treinta horas en la tarde.

i) En caso de incapacidad laboral transitoria, con baja concedida por el médico de la Seguridad Social o disfrute de permisos legalmente establecidos, los días correspondientes serán computados en el tipo de jornada que se realice habitualmente.

No obstante, e independientemente de lo establecido en los puntos 1 y 2, en la semana de festividad local, la jornada laboral será de ocho a trece horas, a menos que de mutuo acuerdo, entre los empleados y la Dirección decidan de otra forma.

Asimismo, la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se establece de ocho a doce horas y la del día 5 de enero de ocho a trece 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.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal presente el 1 de enero de cada año disfrutará dentro del mismo de treinta 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 veintidós días laborales.

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

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

Los empleados que permanezcan de julio a septiembre de turno, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborales 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 tendrán en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

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

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

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

Artículo 20. Licencias y excedencias.

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

Licencias:

a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales.

Por operación quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a cuatro en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el centro de trabajo, o cinco, si el desplazamiento fuera superior a 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 éste 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 el comité, 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 diez empleados en dicho centro.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 21. *Tabla salarial.*

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde 1 de enero de 1990 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base a todos los efectos:

Categoría	Sueldo mensual	Sueldo anual
Jefe Superior	185.210	2.778.150
Jefe Sección	140.405	2.106.075
Titulado	147.169	2.207.535
Jefe Negociado	129.407	1.941.105
Oficial 1.ª Administrativo	121.164	1.817.460
Oficial 2.ª Administrativo	103.388	1.550.820
Auxiliar Administrativo	88.129	1.321.935
Conserje	103.099	1.546.485
Ordenanza	88.129	1.321.935
Cobrador	95.678	1.435.170
Aspirante Auxiliar	63.906	958.590
Técnico Sistemas	148.403	2.226.045
Analista	137.607	2.064.105
Analista-Programador	126.818	1.902.270
Programador 1.ª	123.035	1.845.525
Programador 2.ª	104.741	1.571.115
Operador Consola	117.912	1.768.680
Perforador Grabador Verificador 1.ª ..	113.484	1.702.260
Perforador Grabador Verificador 2.ª ..	94.397	1.415.955

Esta tabla salarial nunca será inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de Ambito Estatal para las Compañías de Seguros.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 23. *Distribución salario.*

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

- Doce mensualidades iguales.
- Quince mensualidades más beneficios.

Artículo 24. *Quebranto de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán como mínimo, la cantidad de 23.380 pesetas anuales. La empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

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

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

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

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

El plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año. Su importe para el año 1994, se cifra en 263 pesetas.

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

Artículo 26. *Premios por antigüedad.*

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

- A los diez años de servicio: 22.244 pesetas.
- A los quince años de servicio: 30.333 pesetas.
- A los veinte años de servicio: 40.443 pesetas.
- A los Veinticinco años de servicio: 80.887 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 134.811 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 202.217 pesetas.

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

Artículo 27. *Participación en primas.*

El personal afectado por el presente Convenio 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 pluses, según artículo 36, apartado H de la Ordenanza Laboral de Seguros.

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.

CAPITULO V

Prestaciones complementarias al régimen general de la Seguridad Social

Artículo 28. *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 29. *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 efecto de cómputo del 25 por 100, una aportación máxima del trabajador del 6 por 100 de su salario bruto anual.

Por parte de la Empresa habrá una aportación inicial a distribuir entre la plantilla actual durante los tres primeros años del plan, según los cálculos actuariales facilitados por Towers Perrin, mediante su fax de 29 de septiembre de 1994. Esta aportación tendrá características de derecho con-

solidado desde el primer momento y se realiza como compensación por la derogación del antiguo sistema.

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

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

En cualquiera de los dos casos 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 30. 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 5.500.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 200.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 600.000 pesetas por cada hijo minúsválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

b) Seguro de accidentes: Con aportación del 100 por 100 del costo por la compañía.

El capital asegurado será de 2.100.000 pesetas.

El capital que en cada momento esté en vigor se incrementará en 200.000 pesetas por cada hijo menor de veintitrés años a cargo directo del empleado o en 600.000 pesetas por cada hijo minúsválido, psíquico o físico, igualmente a cargo directo del empleado.

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

c) Seguro de cirugía: Con una aportación del empleado del 25 por 100 del costo y del 75 por 100 de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

- Categoría I: 30.000 pesetas.
- Categoría II: 60.000 pesetas.
- Categoría III: 120.000 pesetas.
- Categoría IV: 250.000 pesetas.

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

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

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

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31. Empleados con hijos minúsválidos.

La empresa abonará anualmente 250.000 pesetas en concepto de ayuda a los empleados con hijos minúsválidos psíquicos o físicos.

Artículo 32. Anticipos y préstamos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. 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 treinta 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 34. 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 25.590 pesetas en el día 14 de mayo, festividad del Día del Seguro.

Artículo 35. 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 veintidós 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.

Artículo 36. Descansos.

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.

En todo caso, el retraso de más de dos minutos en un sólo 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.

CAPITULO VII

Salud laboral

Artículo 37. Reconocimientos médicos anuales.

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

Artículo 38. Reconocimientos médicos específicos.

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

Artículo 39. Pantallas de visualización.

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

Se procurará que el empleado no permanezca 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:

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

Ausencia de reflejos.

Ausencia de deslumbramiento.

Mobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas; se facilitarán apoyapiés a quien lo solicite.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 40. Faltas.

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

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

Se consideran faltas leves:

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

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

Faltas graves: Son faltas graves:

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

Faltas muy graves: Son faltas muy graves:

1. La reiteración de tres faltas graves al año.
2. Trabajar para otra entidad aseguradora sin previa autorización.
3. El incumplimiento de las normas emanadas de los superiores que signifiquen quebrantamiento de la disciplina.
4. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y la revelación a otras personas de los datos de reserva obligada.
5. La falta de consideración y respeto al público.
6. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

7. Simular la presencia de otro empleado fichando o 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 41. Sanciones.

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

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

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

Las faltas muy graves serán sancionadas como sigue:

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

De siete a diez retrasos, hasta veinte días de suspensión de empleo y sueldo.

Más de diez retrasos, hasta sesenta días de suspensión de empleo y sueldo.

Despido cuando se exceda de doce horas en un mes.

Artículo 42. Procedimiento de imposición de sanciones.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, oído el Comité de Empresa, 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 el Comité de Empresa, 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 43. Notas desfavorables y comunicaciones.

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

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 44. De los sindicatos.

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

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

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

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

Tanto Comités de Empresa como Delegados de personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresa, 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 negocie la aplicación de los planes antes citados.

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

Artículo 46. De los trabajadores en general.

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

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

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

Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, 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 1994 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la empresa, sexo y estado civil. Asimismo, se comunicarán las altas y

bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen y, en caso de bajas, si el trabajador queda en situación de desempleo.

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

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

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

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

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

3639

RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal (número de código 9009302), que fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 1994, 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, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Primer Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de la empresa, «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal

CAPITULO I**Disposiciones generales**

En Madrid, a 9 de diciembre de 1994, se concierta el presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, entre la representación de los trabajadores y la de la empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en su título III, de la negociación colectiva y de los Convenios colectivos. Asimismo, y como establece el artículo 87.1 de la Ley 8/1980, ambas partes se reconocen como interlocutores.

Artículo 1. Ambito personal y funcional.

El presente Convenio establece las normas básicas para las relaciones laborales entre «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal, y sus trabajadores, cualquiera que sea su grupo o nivel profesional, y ya preste sus servicios en la propia empresa de forma directa o para una empresa usuaria.

Las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, incluidos en los ámbitos anteriores, tanto a los de carácter temporal como fijo, y ya se hallen prestando servicios laborales en la actualidad, como a aquellos que ingresen en la empresa durante su vigencia.

Quedan excluidos:

a) El personal que desempeñe cargo como Consejero en la empresa, siempre que su actividad no comporte otras funciones que no sean las inherentes a dicho cargo.