

Tercero.—El artículo 36.2 de la Ley de Fundaciones establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del protectorado, en cuando a la persecución de fines de interés general y a la determinación de la suficiencia de la dotación, considerándose competente, a tal efecto, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Docentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 107.10 del Reglamento de 1972.

Cuarto.—Examinados los fines de la fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado estima que aquéllos son de tipo deportivo e interés general y que la dotación es inicialmente suficiente y adecuada para el cumplimiento de los fines; por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones como de ámbito nacional.

Esta Subsecretaría, vista la propuesta formulada por el Servicio de Fundaciones y de conformidad con el informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones a la denominada «Fundación Deporte y Medio Ambiente», de ámbito nacional, con domicilio en Istán (Málaga), calle Peñón, número 1, así como el Patronato, cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Madrid, 30 de septiembre de 1997.—El Subsecretario, Ignacio González González.

Sr. Secretario general del Protectorado de Fundaciones Docentes.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22927** RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Axa Seguros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Axa Seguros (número código: 9007462) que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 1997 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE AXA SEGUROS 1997-1998

El Sector de Seguros ha seguido durante los cuatro últimos años un amplio y laborioso proceso en la negociación del Convenio Colectivo general, consecuencia de la sustitución de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de seguros de 1970. Ha sido necesario por las partes firmantes adaptar adecuadamente las actuales y previsibles futuras características sociales, económicas, jurídicas y de relaciones laborales del sector, habiendo debido armonizar y homologar asimismo múltiples materias con el marco europeo.

Objetivo básico de ese proceso negociador ha sido el de favorecer el desarrollo de la profesionalidad del sector, creando para ello los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación, así como la experiencia profesional. Se ha procedido en consecuencia a una profunda reclasificación y a la implantación de una estructura retributiva coherente con los nuevos planteamientos.

El Convenio Colectivo de empresa para Axa Seguros no ha podido mantenerse ajeno al descrito proceso, por lo que ha sido preciso, una vez finalizada la negociación sectorial, proceder a su adaptación al nuevo marco.

Asimismo, no se ha olvidado la relevancia del proceso de integración en el que nos encontramos, tras la anunciada fusión de las Compañías del Grupo asegurador Axa-Aurora.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de carácter estatal será de aplicación a todo el personal de plantilla de la empresa «Axa Gestión de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (en adelante Axa Seguros) en la fecha de la firma del Convenio Colectivo y a todo el que se incorpore durante la vigencia del mismo.

A estas nuevas incorporaciones y a todos aquellos que, estando en la plantilla de Axa Seguros, han pasado o pasen a las plantillas de Axa Aurora Informática, AIE y Ayuda Legal, durante la vigencia del presente Convenio, así como el resto de las empresas que puedan crearse con personal del mencionado grupo Axa Seguros.

Queda excluido del presente Convenio Colectivo el personal perteneciente al Comité de Dirección.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1997, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1998.

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

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

##### Artículo 3. *Coordinación normativa.*

Además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en éste.

### CAPÍTULO II

#### Comisión Mixta

##### Artículo 4. *Comisión Mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión Mixta.

### CAPÍTULO III

#### Política de empleo

##### Artículo 5. *Política de empleo.*

A) Siguiendo las pautas establecidas en el Convenio del sector en cuanto a los instrumentos a utilizar, dentro de una política activa de empleo, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes a través

del grupo profesional IV, potenciándose así el desarrollo y promoción profesional del sector. En caso de que en el futuro se planteara la necesidad de reducir las actuales plantillas de los centros de trabajo o de iniciar expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter individual o colectivo fundamentadas en las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, la representación empresarial se compromete, con carácter previo a la decisión a adoptar, a informar al C. I., a través de documentación o informe de las causas y motivos en que se fundamenta la propuesta y a discutir con el mismo Comité las alternativas planteadas, dando total preferencia a aquellas soluciones tendentes a permitir el mantenimiento del empleo existente y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado.

Todos los empleados que ingresen por medio de las distintas modalidades de contratación temporal tendrán, a todos los efectos, como fecha de ingreso, una vez que adopten la condición de empleados fijos, aquella que dio origen al primer contrato.

En todo caso, el volumen de empleo sometido a contratación temporal no podrá ser superior al 15 por 100 de la plantilla total de la empresa.

B) La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el artículo 56 del Convenio del sector. El empleado podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán de la misma manera que la hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfruten siete horas de descanso por cada cuatro horas trabajadas.

C) Como una medida tendente a mantener el volumen de empleo fijo en la empresa se acuerda que los traslados de los empleados fijos serán siempre voluntarios y con arreglo a las siguientes condiciones:

Desplazamiento en comisión de servicios durante una semana para la valoración del trabajador de su decisión de traslado.

Indemnización por traslado de 1.000.000 de pesetas brutas.

Préstamo para compra de vivienda de residencia habitual hasta 10.000.000 de pesetas, al interés anual legal del dinero fijado en la ley de Presupuestos Generales del Estado, a devolver en amortizaciones mensuales durante diez años.

Gastos de traslado por cuenta de la empresa.

Un permiso de cinco días naturales consecutivos para la búsqueda de alojamiento adecuado.

Formación profesional adecuada para el nuevo puesto a ocupar.

El trabajador podrá elegir entre este sistema de compensación por traslado o el que contemplan los artículos 34.5 y 47 del Convenio del sector.

Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de tres años, en caso contrario el trabajador deberá reembolsar el 50 por 100 de la indemnización recibida por traslado, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al trabajador.

Asimismo deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato. En el resto de los casos el préstamo se continuará amortizando siguiendo su curso normal.

La empresa se compromete a facilitar al C. I. las necesidades de personal que esté dispuesta a cubrir con traslados.

Esta cláusula entrará en vigor el día de la firma del presente Convenio y quedará derogada al 31 de diciembre de 1998, no siendo susceptible de prórroga tácita con el conjunto del Convenio a partir de dicha fecha.

#### CAPÍTULO IV

##### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 6. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 11 al 13 del Convenio Colectivo general.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuciones

#### Artículo 7. Estructura retributiva.

1.º La estructura retributiva del personal afectado por el presente Convenio será la que resulta del Convenio Colectivo general.

2.º A nivel de empresa se establecen además los siguientes complementos salariales:

Plus convenio.

Plus de turnos.

#### Artículo 8. Participación en primas.

A efectos de los cálculos legales para la participación citada, se establece como primas recaudadas de vida al 31 de diciembre de 1985, la cantidad de 1.750.000.000 de pesetas.

El mínimo a percibir por el personal afectado será de tres mensualidades, constituidas por los conceptos retributivos que se establecen en el Convenio del sector (artículo 39 y disposiciones adicional segunda y transitoria cuarta), que se abonarán junto con las nóminas correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo del año siguiente al del ejercicio en que se refiere la participación en las primas emitidas.

En aquellas operaciones de seguro directo que tengan un carácter especial, como consecuencia del importe de la prima satisfecha por una sola operación y por la excepcionalidad que pueda suponer dicha circunstancia en el negocio habitual de la empresa, sólo se considerará a efectos de participación en primas el correspondiente importe de prima hasta el umbral establecido, según el párrafo siguiente como determinante para la calificación de la operación como especial.

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, el importe de prima, a partir del cual una operación puede calificarse como especial a estos efectos será de 400 millones.

#### Artículo 9. Complemento de adaptación individualizado.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo general de ámbito estatal se establece un complemento de adaptación individualizado en el que se integran los siguientes conceptos, que quedan definitivamente extinguidos:

Antigüedad y permanencia.

Mejoras por antigüedad en la categoría.

Pluses de especialización.

Plus de asistencia, puntualidad y permanencia.

Quebranto de moneda.

Complemento especial Convenio 1977.

Complemento «ad personam» derivado del Convenio-Protocolo.

A partir de 1 de enero de 1998 las mejoras por antigüedad (artículo 9 del anterior Convenio de empresa), desaparecen como concepto específico.

A partir de 1 de enero de 1998, el plus de conducción (artículo 17 del anterior Convenio de empresa), queda integrado en el complemento de adaptación individualizado, desapareciendo en consecuencia como concepto específico.

#### Artículo 10. Plus de inspección.

Disfrutarán del mismo, en atención al trabajo realizado, los Inspectores comerciales, los Inspectores de siniestros, Gestores de redes de servicio y Corresponsales informáticos, que habitualmente realizan su trabajo fuera de la oficina de la empresa sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus será la que se indique en el artículo 42 del Convenio del sector, es decir, para 1997 se fija en 202.006 pesetas brutas anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 101.010 pesetas brutas anuales para 1997, para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. Para 1998 se cifra en los siguientes importes para cada modalidad de las referidas, respectivamente, 206.000 pesetas brutas anuales y 103.000 pesetas brutas anuales.

A partir de 1 de enero de 1998 este plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año.

La percepción de este plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Este plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

#### Artículo 11. Plus convenio.

A partir de 1 de enero de 1998, se establece un plus con el carácter de inabsorbible que será devengado en las 12 mensualidades ordinarias del año y en las pagas extraordinarias a las que se refiere el artículo 13 del presente Convenio, es decir, las tres pagas extraordinarias equi-

valentes a las del Sector, más la que se percibirá por el Convenio de Axa Seguros a partir de 1 de enero de 1998. La cuantía de este plus para 1998 se fija en 253.216 pesetas brutas anuales, uniforme para todos los niveles retributivos.

Para el año 1997 persistirá lo indicado en el artículo 7 del anterior Convenio de empresa, con un incremento del 4 por 100, quedando extinguido a partir del 31 de diciembre de 1997.

Para años sucesivos, la cuantía de este plus será resultante de aplicar el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla de sueldo base, del Convenio estatal del año en que se trate con respecto al año anterior.

El plus convenio se comenzará a percibir una vez transcurridos tres meses desde la fecha de ingreso, sin distinción del tipo de contrato laboral. Si el ingreso se produce durante la primera quincena del mes, se considerará a efectos de la percepción de dicho plus, como si hubiera sido el día 1 del referido mes; si se produce el ingreso durante la segunda quincena, se contarán los tres meses a partir del primer día del mes siguiente.

#### Artículo 12. *Plus de turnos.*

Disfrutarán del mismo los empleados que realicen su jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, tanto los días laborables como los sábados y festivos, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Este plus se abonará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

La cuantía de este plus para 1997 se fija en 150.000 pesetas brutas anuales.

Para 1998 será de 153.000 pesetas brutas anuales.

La percepción de este plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones. Por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Dicho plus podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

#### Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

La tabla de salarios base del sector comprende 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias. Estas últimas se perciben en los meses de junio, septiembre y noviembre, independientemente de las pagas de participación en primas. Complementariamente, por el Convenio de Axa Seguros a partir de 1 de enero de 1998, se abonará una paga en mayo constituida por el importe bruto correspondiente a una paga de sueldo base, plus convenio y complemento de adaptación individualizado.

El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas mensualidades extraordinarias.

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 14. *Anticipos.*

El empleado podrá obtener anticipos de la empresa por una cuantía máxima equivalente a tres mensualidades ordinarias brutas con un interés anual del 5 por 100, que a partir del 1 de enero de 1998 será del 4 por 100 y que deberán amortizarse, dentro del ejercicio anual, en plazos iguales que incluyen tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias y en las de participación en primas, como, en su caso, de la liquidación final y el seguro de vida.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo sin haber cancelado el existente.

#### Artículo 15. *Préstamos vivienda.*

A partir de la firma del presente Convenio la empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda o primer mobiliario. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar la condición de fijo en la plantilla y una antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo en la empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al interés legal del dinero establecido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y fijado, para 1997 en un 7,5 por 100 anual.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se registrarán por la normativa vigente en la fecha de su concesión.

Los préstamos a conceder deberán destinarse, necesariamente, a una de estas finalidades:

A) Préstamos para la compra de la vivienda que constituye el domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 2.000.000 de pesetas que deberán amortizarse en 125 plazos iguales que incluyen tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las tres extraordinarias de junio, septiembre y noviembre y en las de participación en primas, que reglamenta el Convenio del sector.

B) Préstamos para la adquisición del primer mobiliario de la vivienda que constituye el domicilio habitual, tanto sea vivienda propia como alquilada a nombre del empleado. Se concederá una cuantía máxima de 500.000 pesetas que deberán amortizarse en 50 plazos iguales que incluyen tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos plazos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las tres extraordinarias de junio, septiembre y noviembre y en las de participación en primas que reglamenta el Convenio del sector.

Los préstamos de vivienda y mobiliario serán incompatibles entre sí.

Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda y mobiliario cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrán exceder de 151.861.898 pesetas para el año 1997.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldos base, del Convenio estatal del año en que se trate con respecto al año anterior.

Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por la empresa serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

En el caso de baja en la empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja. La empresa podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida.

### CAPÍTULO VI

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 16. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos veintidós horas trabajadas, una vez deducidas de este cómputo anual, las fiestas nacionales, las fiestas locales, la festividad del seguro y las vacaciones que se conceden anualmente.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, y durante la Semana Santa, será considerado festivo desde el Jueves Santo al Lunes de Pascua de Resurrección, ambos inclusive.

Durante todos los meses del año, excepto los de julio y agosto, podrá ser considerado festivo, en el calendario laboral, el día laborable intermedio entre dos festividades, siempre y cuando en el mes que exista tal puente no haya además dos festividades, sin computar la que da origen al puente y excluyendo los domingos.

El horario queda distribuido de la siguiente forma:

De lunes a viernes, de ocho a quince treinta horas, con una flexibilidad de quince minutos diarios en la entrada y/o en la salida, de siete cuarenta y cinco a ocho horas y de quince quince a quince treinta horas, respectivamente.

Los sábados que sean declarados laborables en el calendario laboral tendrán un horario de ocho a quince horas, con una flexibilidad de quince minutos diarios en la entrada y/o en la salida, de siete cuarenta y cinco a ocho horas y de catorce cuarenta y cinco a quince horas, respectivamente.

#### Artículo 17. *Jornadas especiales.*

Se respetarán las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral sobre jornadas especiales de trabajo.

Las horas nocturnas (de diez de la noche a seis de la mañana) tendrán una compensación económica del 20 por 100 sobre el sueldo base.

1. Supervisores y responsables funcionales del CRI: Se establecerán turnos para cubrir diariamente tanto la jornada de mañana como la jornada de tarde.

El resto de horas, hasta completar la jornada laboral anual, se utilizará para cubrir el servicio los sábados, días festivos nacionales, locales, de carácter móvil, fiesta del seguro, domingos, etc., a criterio de la empresa,

que deberá avisar sus necesidades con suficiente antelación para poder organizar los turnos pertinentes.

A principios de cada año se negociará el correspondiente calendario laboral.

2. Operadores telefónicos CRI: Servicio en turnos de las veinticuatro horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

Se establecen turnos de:

**Mañana y tarde:** Turnos fijos de siete horas.

Las horas que resten hasta completar el cómputo anual se usarán para cubrir el servicio los sábados, días festivos, horas nocturnas, fiestas nacionales y locales, de carácter móvil, fiesta del seguro, etc., en turnos de ocho horas, a criterio de la empresa, que deberá avisar sus necesidades con suficiente antelación para poder organizar dichos turnos.

Se informará al Comité Intercentros de las personas que realicen estas jornadas especiales.

El personal fijo en plantilla a la fecha de la firma del Convenio mantendrá su jornada habitual; será voluntario su pase a jornada de turnos variables.

#### Artículo 18. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de veinticinco días laborables.

Las normas para la fijación del período de vacaciones será el siguiente:

A) El personal ausente no rebasará en ningún caso un tercio del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

B) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

B1) Un período mínimo de diez días laborables consecutivos.

B2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional podrán disfrutarse de forma discontinua quedando a convenir entre la empresa y el empleado las correspondientes fechas.

En los meses de julio y agosto y durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre, los días fijados como período vacacional B1), tendrán prioridad sobre los días que se señalen a convenir B2).

C) La empresa sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

D) En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

Empleados no priorizados en período anual anterior.

Por antigüedad en la compañía.

El personal ingresado con posterioridad al 1 de enero o que cese antes del 31 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año que se devenga.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

#### Artículo 19. Descansos.

Dentro de la jornada laboral, señalada en los artículos 16 y 17 del presente Convenio Colectivo, se realizará una interrupción de trabajo de veinte minutos.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. Podrán establecerse turnos para la utilización de la citada interrupción, los cuales deberán ser acordados con los representantes legales de los trabajadores y para ello deberán tenerse en cuenta las necesidades del trabajo de los distintos departamentos y la capacidad de las instalaciones destinadas al fin antes expuesto.

#### Artículo 20. Licencias.

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

A) Por matrimonio, quince días naturales, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

B) Por nacimiento de hijos de empleados, régimen de acogimiento y adopción, tres días naturales ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento.

C) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días naturales, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento. Se reconoce el mismo derecho a las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro oficial correspondiente, sustituible por una declaración jurada ante la empresa, en los casos en que no exista registro a estos efectos en el Ayuntamiento donde tenga fijada la residencia el trabajador.

D) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

E) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio de hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

F) El día que tenga lugar la ceremonia en los casos de bautismo y primera comunión, de hijos y nietos o el inmediatamente anterior cuando se trate de hijos.

G) El empleado, previo aviso de veinticuatro horas si se conoce la causa, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de cuatro días al año o, alternativamente, treinta horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración según opte el empleado.

En caso de recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado, bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación, en los dos meses siguientes al bimestre computado, teniendo en cuenta que:

Las fracciones de hora se recuperarán de una sola vez.

Cuando existan horas completas y fracción, dicha fracción se acumulará a la última hora a recuperar.

Se decidirá de común acuerdo entre la empresa, a propuesta del responsable del Departamento de la oficina, y el empleado, las horas y los días para su recuperación efectiva, en función de las necesidades organizativas y de producción de la empresa.

Debe mediar un descanso mínimo de media hora entre la finalización de la jornada laboral normal y el inicio de la recuperación.

Esta norma sólo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar, deberá recuperarse antes del 30 de diciembre de ese año.

Estos días u horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a quince horas continuas, deberá efectuarse con una antelación de dos días.

### CAPÍTULO VII

#### Complementos de acción social

#### Artículo 21. Jubilación.

La jubilación será obligatoria para todos los empleados al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad.

Todo empleado que se jubile entre los sesenta y cuatro y los sesenta y cinco años de edad tendrá derecho al producirse la jubilación, a dos mensualidades por cada cinco años de servicio en la empresa, con un máximo de 10 mensualidades, de acuerdo con lo que contempla el artículo 63, apartado B.2), del Convenio del sector, incluyendo además el plus convenio de empresa.

#### Artículo 22. Premio de permanencia.

El empleado que cuente con una prestación de servicio efectivo en la empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio equivalente al importe de una mensualidad, disfrutando además de quince días naturales de vacaciones retribuidas. Al cumplir los treinta y cinco años de servicio efectivo en la empresa percibirá el importe de dos mensualidades, disfrutando de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

El concepto de mensualidad será el mismo que el del artículo anterior.

#### Artículo 23. Seguro de empleados.

Los empleados de la empresa tendrán un descuento del 50 por 100 sobre la prima neta en los seguros propios de dos automóviles y dos viviendas, así como en el seguro de accidentes para la cobertura de invalidez

o fallecimiento, excluyéndose las prestaciones médico-farmacéuticas y la ILT.

En el seguro de asistencia sanitaria comercializado en Baleares para los empleados en activo, su cónyuge e hijos bajo la patria potestad, se mantendrá el descuento del 50 por 100.

Se entiende por seguros propios aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o su cónyuge o sus propias personas, así como hijos solteros que conviven con él, incluidos en la declaración del IRPF.

En la suscripción de seguros de los empleados se aplicarán las normas en vigor en la compañía sobre selección de riesgos y política de anulaciones, con las excepciones siguientes:

1. Seguro de autos en caso de que el conductor habitual tenga menos de veinticinco años y/o dos años de antigüedad con el carné.
2. Contratación de daños propios en autos con antigüedad superior a diez años previa peritación.

Estas dos excepciones sólo podrán aplicarse en un vehículo por empleado, el segundo auto deberá contratarse a precio normal sin bonificación alguna de descuentos señalados en el presente artículo.

## CAPÍTULO VIII

### Excedencias

#### Artículo 24. Excedencias.

Los empleados tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes clases de excedencia voluntaria:

La regulada por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos, alcance y efectos.

La regulada en el Convenio del sector (artículo 59.5) y la regulada en este artículo del Convenio Colectivo de empresa:

Los empleados con dos años de servicio en la empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo general, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con el mismo nivel que ostentaba, siempre que dicho período no sea superior a dos años, quedando regulada la reincorporación por el Estatuto de los Trabajadores para aquellas que superen los dos años.

Cualquier período de excedencia inferior al de 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 el grupo Axa Seguros.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### Artículo 25. Órganos de representación de los empleados.

Serán los Delegados de personal, Comités de Centro de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

A) Delegados de personal y Comités de Centro de trabajo: Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme la legislación vigente.

Todos los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa se reunirán una vez al año, realizándose la convocatoria por el Comité Intercentros con una antelación mínima de veinte días.

B) Comité Intercentros: De conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros que estará compuesto por un máximo de doce miembros, elegidos entre los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa, en base a la proporcionalidad de los Sindicatos en cuanto al número de representantes atribuidos a cada candidatura.

De estos miembros, uno de ellos ostentará la condición de Presidente del Comité y otro la de Secretario.

Este Comité Intercentros se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de siete días. Asimismo, podrá

reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50 por 100 de sus miembros y la convocatoria se realice con una antelación mínima de siete días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

C) Secciones Sindicales: Estando constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 26. Funciones.

A) Comités de Centro de trabajo y Delegados de personal: En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.

B) Comité Intercentros: Como órgano representativo colectivo y unitario de todos los empleados de la empresa tiene como fundamentales funciones la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los empleados ante la empresa. Este triple carácter: Defensa de intereses, capacidad de representación y negociación suponen la intervención de las formas que se especifican en las siguientes materias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa. Asimismo, será informado previamente de la política y estrategia comercial de la empresa.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1 Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los modelos de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3.2 Planes de formación profesional de la empresa.

3.3 Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.4 En caso de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.

3.5 Movilidad de personal en los supuestos de cambio de grupo profesional o de centro de trabajo.

3.6 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

3.7 Modificaciones substanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.8 Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Ser informado con carácter previo por la empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

5. Recibir información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, nivel y fecha de antigüedad en la misma y sueldo base.

Volumen de gastos de personal de la empresa.

Gastos de Seguridad Social y prestaciones complementarias.

Gastos de formación profesional.

Otras ayudas y gastos sociales.

6. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

7. Controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8. Negociar, prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

9. Designar los miembros que les corresponde nombrar a los representantes de los trabajadores en las distintas comisiones creadas por el presente Convenio Colectivo.

C) Secciones Sindicales: Tendrán las funciones que establece la legislación vigente.

**Artículo 27. Derechos.**

1. Locales y tableros de anuncios: La empresa facilitará locales adecuados a los representantes sindicales de los trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la empresa, pudiendo tener acceso a los mismos tanto en horas de trabajo como fuera de ellas, dentro de los límites razonables.

Dichos locales reunirán las condiciones de equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada representación, especialmente en materias de secreto de documentación y condiciones óptimas de comunicación con los trabajadores representados. Dicho equipamiento, siempre en consonancia con el número de representantes sindicales del respectivo centro de trabajo, constará, en la medida que sea posible, con mesa de reunión y sillas, armario cerrado, teléfono, ordenador e impresora y máquina de calcular.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores. En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores se colocará un tablón a disposición de los Delegados de personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. Tiempo sindical: Cada uno de los Delegados de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo dispondrá de trescientas sesenta horas en cómputo anual con un máximo de cuarenta mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo podrá ser acumulable al de otro Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la empresa al crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado de personal o miembro de Comité de Centro de trabajo no podrá ser superior a veinte horas mensuales.

3. Labor sindical: La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y los distintos niveles de Dirección y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de los representantes de los trabajadores los medios de que dispone para difundir y canalizar adecuadamente la información a los distintos centros de trabajo y los trabajadores de los mismos, con los límites que normalmente tuviera establecidos para cualquier otra labor productiva de la empresa y siempre que no se perjudique la actividad propia de la misma.

4. Gastos: Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la empresa. Los gastos de estancia o dietas para todos aquellos que deban desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual se abonarán de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

**Artículo 28. Garantías.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 29. Asambleas.**

Los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar en cualquier centro de trabajo asambleas, conforme lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, salvo lo establecido en el artículo 78.2b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Disposición transitoria primera. *Ascensos y promociones.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria integrada por seis representantes designados por cada una de las partes firmantes (representación de la empresa y representación de los trabajadores), que estudie la adecuación del sistema de ascensos

del anterior Convenio de empresa al de ascensos y promociones recogido en el artículo 26 del Convenio Colectivo general sectorial, debiendo llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 1998, persistiendo hasta dicho acuerdo lo recogido en los artículos 10 y 11 del anterior Convenio de empresa.

Disposición transitoria segunda. *Coberturas sociales.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria integrada por seis representantes designados por cada una de las partes firmantes (representación de la empresa y representación de los trabajadores), con el objetivo de replantear globalmente las prestaciones contempladas en los artículos 19, ayuda escolar; 20, seguro de vida, y 24, prestación social complementaria, del anterior Convenio de empresa, debiendo llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 1998, persistiendo hasta dicho acuerdo, lo recogido en los referidos artículos.

Disposición transitoria tercera. *Jornadas especiales del personal de informática.*

Se creará una Comisión Paritaria que establezca antes del 31 de diciembre de 1997, la adaptación de jornadas especiales en informática.

Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo deroga, sustituye y absorbe, a todos los efectos, los acuerdos, pactos extraestatutarios, reglamentos de régimen interior y convenios colectivos de empresa vigentes hasta la fecha en cualquiera de las entidades que integran el grupo Axa Seguros.

Disposición final segunda.

El personal que hasta la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo viniera percibiendo en nómina el plus de transporte, seguirá percibiendo el mismo con carácter de inabsorbible, en la cuantía fijada para 1991.

**22928** RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas (código de Convenio número 0006402), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 1997, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SISTEMAS****CLÁUSULA I****Ámbito personal y territorial**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica Sistemas y a sus empleados en todos los centros de trabajo de la empresa del territorio nacional.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal de alta dirección y los miembros de la compañía que tengan categoría de Director en el