

Este horario será aplicable durante el periodo comprendido entre el 16 de Septiembre y el 14 de Junio.

b) Horario de verano.

De lunes a viernes la hora de entrada será a las 8 horas y la de salida será las 15 horas.

Si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el apartado a).

Este horario será aplicable durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

\* En concepto de subvención de comida, se abonarán 11,47 € por cada día. Esta subvención será abonada en nómina por meses vencidos, y el importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

\* Asimismo, la Jornada Laboral de los días 24 y 31 de Diciembre se establece de 9 a 13 horas, y la del día 5 de Enero de 9 a 14 horas.

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

Art. 10. *Vacaciones.*

El personal presente el 1 de Enero de cada año disfrutará dentro del mismo de 29 días laborables de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en cuatro periodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita.

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

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

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

Asimismo, se establece un período de presencia obligada para el 50% de la plantilla, entre el 17 y el 31 de Diciembre y que será regulado como se establece en los párrafos anteriores.

Los ingresados con posterioridad al 1 de Enero y los que cesen antes del 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año. En el supuesto de cese antes del 31 de Diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

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

Art. 11. *Licencias y excedencias.*

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

Licencias:

a) Por matrimonio del empleado, 15 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 4 en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el Centro de Trabajo, ó 5 si el desplazamiento fuera superior a 300 Km.

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 igual-

mente 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 periodo determinado, se estará a lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.

g) Cada año se fijará, entre la empresa y los Delegados Sindicales, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50% de la plantilla dos de ellos y el otro 50% otros dos.

Asimismo, se hace expresamente constar que, excepcionalmente para el año 2003 el 100 % de la plantilla disfrutará de los tres puentes existentes en el citado año.

Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación. No obstante este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la Empresa.

Excedencias:

Los empleados con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a 5 años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de Seguros, Reaseguros o Capitalización.

Si la excedencia se solicita por un tiempo igual o inferior a tres años, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar este periodo, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del periodo solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

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

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 3 años de servicio efectivo en la Empresa.

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Art. 12. *Tabla salarial.*

a) Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde 1.1.2003 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base mínimo a todos los efectos:

Se pacta para 2.003 un porcentaje de aumento sobre todos los conceptos salariales no absorbibles del 3,8%, distribuyéndose en la forma especificada en dicho Convenio. Consecuentemente, la Tabla Salarial (Base mes/euros) queda establecida como sigue:

Grupo profesional	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales	Sueldo mensual (€)	Sueldo anual (€)
I	1	Jefe Superior.	2.175,54	32.633,16
I	3	Jefe Sección.	1.649,26	24.738,86
I	3	Titulado.	1.728,71	25.930,59
II	4	Jefe Negociado.	1.520,06	22.800,86
II	5	Oficial 1.ª Adm.	1.423,25	21.348,81
II	6	Oficial 2.ª Adm.	1.214,45	18.216,74

Grupo profesional	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales	Sueldo mensual (€)	Sueldo anual (€)
II	6	Auxiliar Adm.	1.035,21	15.528,12
II	6	Conserje.	1.211,04	18.165,67
III	8	Ordenanza.	1.035,21	15.528,12
III	7	Cobrador.	1.123,87	16.858,11
III	8	Aspirante Auxiliar.	750,66	11.259,91
I	2	Técnico Sistemas.	1.743,20	26.147,95
I	3	Analista.	1.616,39	24.245,92
II	4	Analista Progr.	1.489,66	22.344,97
II	5	Programador 1. <sup>a</sup>	1.445,22	21.678,27
II	6	Programador 2. <sup>a</sup>	1.230,32	18.454,81
II	5	Operador consola.	1.385,02	20.775,36
II	5	Perfor. Grab. Verificador 1. <sup>a</sup>	1.333,02	19.995,31
II	6	Perfor. Grab. Verificador 2. <sup>a</sup>	1.108,82	16.632,34

En esta tabla están comprendidas 12 pagas ordinarias y 3 extraordinarias, es decir, en un cómputo anual de 15 mensualidades.

Como consecuencia a la renuncia a percibir las cantidades especificadas en el art. 27 del Convenio Colectivo de AIG EUROPE vigente en 1.995 y consecuentemente la eliminación del texto previo, se ha incrementado el Salario Base anual en el equivalente a 7 mensualidades.

Asimismo en esta tabla ya está contemplado el aumento salarial previsto en el apartado b) del presente artículo.

b) La «antigüedad» y «complemento ad person» y «retribución voluntaria» a Diciembre 1.995 están integrados desde la mencionada fecha bajo la denominación de «Complemento a la Base AIG,» siendo incrementada de acuerdo a lo previsto en el presente artículo.

c) Queda convenido que todos los conceptos mencionados anteriormente incluido el Complemento a la Base AIG no están sujetos a los criterios de absorción y compensación previstos en el E.T. Art. 26 o en cualquier otra disposición de igual de mayor o menor rango.

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

- 12 mensualidades iguales.
- 15 mensualidades iguales.

#### Art. 13. Plus de transporte.

Se establece este plus, en concepto de gastos de transporte para todos los empleados bajo el concepto citado, por importe mensual de 42,45 €. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

La cuantía del Plus de Transporte será idéntica en todas las categorías.

#### Art. 14. Premios por antigüedad.

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

A los 10 años de servicio .....	333,81 €
A los 15 años de servicio .....	500,71 €
A los 20 años de servicio .....	1.001,41 €
A los 25 años de servicio .....	1.669,01 €
A los 30 años de servicio .....	2.336,62 €
A los 35 años de servicio .....	3.004,23 €

El empleado podrá optar por recibir un cheque por el importe establecido o un regalo equivalente a dicho importe. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social

##### Art. 15. Prestaciones por enfermedad o accidente.

La empresa abonará a su personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación que

reciba del Régimen General de la Seguridad Social, y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

##### Art. 16. Jubilación.

Para los empleados con contrato fijo vigente a 1 de Enero de 1.994, 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% 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% de lo que el trabajador aporte, considerando a efectos de cómputo del 25%, una aportación máxima del trabajador, del 6% de su salario bruto anual.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla los 65 años de edad, podrá optar por la jubilación.

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

##### Art. 17. Seguros.

###### a) Seguro de Vida

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

El capital asegurado será el equivalente a 3 veces el salario con máximo 90.151,82 € y mínimo 60.101,21 €.

###### b) Seguro de Accidentes

Con aportación del 100% del costo por la Compañía.

El capital asegurado será el equivalente a 3 veces el salario con máximo 90.151,82 € y mínimo 60.101,21 €.

Dentro de la garantía de Asistencia Sanitaria por Accidentes quedan incluidos los gastos de asistencia médico-farmacéutica sin limitación alguna siempre y cuando dicha asistencia sea prestada por los servicios médicos de la Compañía. Cuando el empleado no requiera los servicios de la Compañía, esta garantía queda limitada a 450,76 € por accidente.

###### c) Seguro de Cirugía

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

A elección de las indemnizaciones máximas serán según las condiciones generales y/o particulares de la póliza.

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

### CAPÍTULO VI

#### Disposiciones varias

##### Art. 18. Empleados con hijos minusválidos.

La Empresa abonará anualmente 2.015,64 €, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

##### Art. 19. Anticipos y Préstamos.

###### Anticipos

Además de los establecidos en las leyes, la Empresa considerará como anticipo, el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes.

###### Préstamos

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

Se fija un importe máximo de 9.015,18 € por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por Dirección la posibilidad de concederlo por una cifra superior.

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