

**ANEXO 3****Valor hora extraordinaria**

Grupo profesional	Valor hora extra - Euros
Grupo profesional V .....	5,29
Grupo profesional IV .....	6,51
Grupo profesional III .....	8,87

**ANEXO 4****Premio permanencia**

Grupo profesional	25 años - Euros	35 años - Euros
Grupo profesional I .....	1.815,80	2.826,28
Grupo profesional II .....	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional III .....	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional IV .....	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional V .....	1.093,84	1.616,72

**ANEXO 5****Seguro de vida. Capitales garantizados**

Grupo profesional	Euros
Grupo profesional V .....	7.212,15
Grupo profesional IV .....	8.714,68
Grupo profesional III .....	15.235,66
Grupo profesional II .....	21.936,94
Grupo profesional I .....	21.936,94

**ANEXO 6****Incentivo personal de oficinas**

1. **Ámbito personal:**
  - 1.1 Directores y empleados de oficinas de venta al público.
2. **Ámbito temporal:**
  - 2.1 Ejercicio 2006 (a pagar en el año 2007).
3. **Requisito básico:**

El resultado de la oficina ha de arrojar un beneficio igual o superior al 0,75 % de sus ventas. En consecuencia, no devengarán incentivo los directores y empleados de aquellas oficinas que no cumplan este requisito básico.

4. **Elementos determinantes del incentivo:**

El incentivo vendrá determinado por tres elementos:

El resultado del grupo Viajes Ecuador (VE + TCI), conforme a las cuentas anuales, excluidos resultados extraordinarios y plusvalías ajenas a la actividad (por ejemplo, venta de inmuebles, de participaciones en otras empresas, derechos de traspaso de locales).

El resultado de la oficina.

La valoración del desempeño individual, realizada por el n+1.

5. **Valoración de los elementos determinantes del incentivo:**

5.1. El resultado del grupo Viajes Ecuador se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,70 % de las ventas del grupo, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,70 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,80 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,15 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,90 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,25 puntos.

5.2. El resultado de la oficina se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,75 % de las ventas de la oficina, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,75 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,00 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,20 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,30 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,40 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,40 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,50 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,50 puntos.

5.3. La valoración del desempeño realizada por el n + 1 tendrá un valor máximo de 0,25 puntos y atenderá a la consideración de cualidades como la iniciativa, la responsabilidad, la dedicación, el grado de seguimiento de las indicaciones de la Dirección, etc.

**6. Cálculo del incentivo**

El importe del incentivo será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida conforme a los apartados anteriores por el siguiente porcentaje del sueldo bruto anual:

Directores de oficinas: 20 % del sueldo anual.

Empleados de oficinas: 10 % del sueldo anual.

A los efectos del cálculo del incentivo, se entenderá por sueldo anual la cantidad establecida en el ejercicio 2006 como retribución fija, excluido el plus de transporte u otros suplidos.

Para determinar el importe del incentivo se tendrá en cuenta el tiempo de servicio, con arreglo a los criterios utilizados para el cálculo de FTE's (full time equivalents).

**7. Límite máximo.**

En ningún caso el importe del incentivo a percibir por cada uno de los componentes de la plantilla de la oficina podrá superar los siguientes porcentajes:

Directores de oficinas: 20 % del beneficio de la oficina.

Empleados de oficinas: 8 % del beneficio de la oficina.

En ningún caso el importe total a percibir por el conjunto de la plantilla puede superar el 50 % del beneficio de la oficina. Si en un principio lo superase, se reducirá proporcionalmente la cuantía del incentivo hasta el límite máximo del 50 %.

**13063**

*RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, (Código de Convenio n.º 9013993), que fue suscrito, con fecha 16 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del citado grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y de UGT, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales****Artículo 1. Objeto del Convenio y legitimación.**

El presente Convenio se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones laborales de las empresas aseguradoras del sistema Mapfre que se detallan en el siguiente artículo.

El Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de las empresas aseguradoras Mapfre y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en Mapfre.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

**Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente Convenio general será de aplicación a las relaciones laborales de las entidades pertenecientes al sistema Mapfre cuyo objeto social sea la actividad aseguradora y/o reaseguradora, o cuya única actividad sea la de prestar servicios complementarios y relacionados con la actividad de las empresas aseguradoras y reaseguradoras Mapfre.

En concreto, dichas empresas, a la firma del presente Convenio, son:

- Mapfre Mutualidad de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.
- Mapfre Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros sobre la Vida Humana.
- Mapfre Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.
- Mapfre Asistencia, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros.
- Mapfre Caución y Crédito, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros.
- Mapfre Agropecuaria, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S. A.
- Mapfre Cajasalud de Seguros y Reaseguros, S. A.
- Mapfre Guanarteme, Compañía de Seguros y Reaseguros de Canarias, S. A.
- Mapfre Consultores de Seguros y Reaseguros, S. A.
- Mapfre Cajamadrid, holding de entidades aseguradoras.
- Mapfre Informática, AIE.
- Mapfre Re, Compañía de Reaseguros, S. A.
- Relemap, AIE.
- Corporación Mapfre, Compañía Internacional de Seguros, S. A.
- Mapfre América, S. A.
- Mapfre América Vida, S. A.
- Mapfre Servicios Informática, S. A.
- Mapfre América Caución y Crédito.
- Mapfre Empresas Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.
- Musini Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.

En adelante, y a los efectos de este Convenio, el conjunto de empresas incluidas en su ámbito de aplicación se denominará Mapfre Grupo Asegurador o la empresa.

En el supuesto de que Mapfre Grupo Asegurador adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la comisión mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que éste pueda serles de aplicación.

Exclusiones. El presente Convenio no será de aplicación:

1. A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, n.º 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

2. A las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa a las siguientes personas y actividades:

a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación de Seguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las entidades aseguradoras a favor de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

c) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, los comisarios y liquidadores de averías o los cobradores.

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R. D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de Mapfre Grupo Asegurador en España.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

1. Duración.—La duración del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

2. Vigencia.—El Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga otra cosa.

3. Prórroga y denuncias.—El Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la 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, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra vigencia.

**Artículo 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones del Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente en el plazo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la resolución.

**Artículo 7. Coordinación normativa.**

En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (en adelante Convenio del sector de seguros), las disposiciones del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se aprobara un nuevo Convenio del sector de seguros que contuviera condiciones más beneficiosas para los empleados, le serían de aplicación a excepción de las de contenido económico.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo****Artículo 8. Principios generales.**

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.

2. Mapfre Grupo Asegurador, como se recoge en su código de buen gobierno, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Mapfre seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en las relaciones laborales, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

##### Artículo 9. Principios generales.

1. Mapfre Grupo Asegurador tiene una estructura organizativa propia, derivada de sus objetivos, de sus políticas técnicas y comerciales y de su cultura empresarial, que determina la necesidad de disponer de puestos de trabajo configurados con peculiaridades dimanantes de dicha filosofía, debiendo encajar estas peculiaridades dentro del esquema de grupos profesionales contemplados por el vigente Convenio del sector de seguros.

2. Los empleados de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales desarrolladas y a las normas que se establecen en el sistema de clasificación profesional al que se refiere el artículo 10 del presente Convenio.

3. Con carácter general, el empleado desempeñará las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

##### Artículo 10. Criterios de clasificación.

1. Mapfre ha procedido a desarrollar los criterios de clasificación profesional de acuerdo con lo establecido en el Convenio del sector asegurador.

El Convenio general para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo establece un sistema de clasificación por grupos profesionales y niveles retributivos. Partiendo de la valoración efectuada con el sistema establecido en la empresa es posible construir una equivalencia a los niveles y grupos indicados en el Convenio.

Equivalencia conceptual de los criterios de aptitud profesional:

El Convenio define unos contenidos tipo de la prestación del puesto que establecen la asignación del mismo a unos determinados grupos profesionales. Los niveles retributivos dentro de cada grupo se determinarán según la ponderación global de los criterios de aptitud profesional establecidos por el propio Convenio y que son:

- Conocimientos.
- Iniciativa/autonomía.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.
- Capacidad de trabajo en equipo.

El sistema establecido se adapta perfectamente al esquema establecido por el Convenio del sector seguros mediante las siguientes equivalencias:

Criterios de aptitud profesional según Convenio sector asegurador	Factores de equivalencia
Conocimientos. Iniciativa/autonomía.	Competencia técnica. Marco de referencia/libertad para actuar.
Complejidad. Responsabilidad. Capacidad de dirección. Capacidad de trabajo en equipo.	Exigencia de los problemas. Responsabilidad. Competencia directiva. Interacción humana.

2. Criterios técnicos de asignación a grupos y niveles del Convenio sectorial.

2.1 Grupo cero: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de políticas y directrices de la misma, y se responsabilizan de un área funcional especializada, que requiere de un alto conocimiento sobre principios y teorías, así como un profundo dominio de todas sus prácticas y precedentes.

Son, por tanto, puestos de Directores de área funcional, bien sea de un área o proceso clave de negocio o de un área de soporte, independientemente de su volumen y mayor o menor grado de desarrollo, que deben

motivar al equipo de trabajo a su cargo y transmitir los objetivos fijados y establecidos para esa dirección.

Integran y coordinan una función homogénea completa en naturaleza y contenido que afectan a los principales procesos clave de negocio, con un alto grado de desarrollo en las mismas.

Para conseguir sus propios resultados, necesitan ser capaces de motivar y persuadir a otras personas, para lo cual mantienen contactos y relaciones profesionales y resuelven conflictos.

Se enfrentan a problemas poco definidos y de gran variedad, en los que la solución requiere un pensamiento analítico y/o constructivo, donde la respuesta correcta sólo es posible evaluarla al cabo de un tiempo, necesitando un amplio grado de creatividad.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a políticas y objetivos importantes, dentro de las políticas genéricas establecidas en el mismo.

2.2 Grupo I. Nivel 1: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son puestos que se responsabilizan de la dirección, organización y control de una unidad funcional o de negocio compleja, que requieren de un alto conocimiento teórico y práctico sobre la función en la que están inmersos.

Son puestos que en la realización de su trabajo afrontan situaciones heterogéneas en naturaleza y contenido, coordinando un volumen elevado de recursos técnicos, materiales y humanos.

Deben lograr resultados a través de otros, para lo que necesitan ser capaces de coordinar, formar y motivar el equipo de trabajo a su cargo así como el área funcional en el que operan.

Se les indica qué problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general de la función o área de la organización en la que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos y de gran variedad que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando soluciones previas anteriores.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a directrices y/o políticas funcionales; con un alto grado de autonomía.

2.3 Grupo I. Nivel 2: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada o unidad funcional o de negocio de cierta complejidad, que implica la comprensión de la misma, y requiere de un gran conocimiento teórico y práctico de sus actividades y funciones.

Son puestos que integran funciones especializadas dentro de un departamento, homogéneas en naturaleza y contenido, que deben transformar los objetivos genéricos fijados por las directrices funcionales de área en objetivos individuales y de equipo.

Para conseguir sus propios resultados, deben tener la capacidad de motivar y desarrollar su equipo de trabajo y otras personas, para lo que necesitan mantener relaciones fluidas y resolver conflictos.

Se les indica qué tipo de problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general del departamento de la organización en el que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando situaciones previas anteriores.

Son puestos que cuentan con una amplia autonomía de decisión y acción, sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, con un grado de supervisión sobre la consecución de objetivos y planes establecidos; recibiendo un control sobre los resultados de la acción de sus colaboradores.

2.4 Grupo I. Nivel 3: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que, o bien se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos muy complejos, o bien se responsabilizan de la dirección para la gestión de una unidad de negocio de menor volumen de recursos, que demuestran un conocimiento y experiencia exhaustivo en más de una disciplina o especialidad.

Dominan el proceso en el que están inmersos, integrando actividades específicas en objetivo y contenido, supervisando los resultados de un conjunto de puestos de manera cercana.

Para conseguir sus propios resultados, tienen que ser capaces de motivar y desarrollar al equipo de personas de un proyecto, coordinando sus actividades de forma satisfactoria con otros profesionales u órganos externos.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver pero no cómo conseguir sus propios objetivos. Los procedimientos y sistemas estableci-

dos no siempre proporcionan las respuestas necesarias. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Aplican con éxito su conocimiento y experiencia para solucionar problemas complejos y variados, integrando amplios conocimientos técnicos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben analizar la opción más adecuada, entre un conjunto de soluciones anteriores.

Son puestos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo, que reciben un control sobre los resultados de su acción y la del conjunto de puestos a su cargo, en caso de tener subordinados.

2.5 Grupo II. Nivel 4: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos complejos, que demuestran un conocimiento sólido y exhaustivo en su especialidad o disciplina, que da mayor amplitud y/o profundidad a la misma. Se trata, normalmente, de puestos técnicos que proporcionan apoyo a puestos superiores.

Domina el proceso en el que se encuentran, realizando/ ejecutando actividades especializadas, y pudiendo supervisar un conjunto de puestos de manera cercana.

En este nivel los puestos necesitan relacionarse con otros, influir en sus puntos de vista y conseguir que se les proporcione información cuando no hay obligación de darla, por lo que es importante la comprensión de los demás.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver y cómo conseguir sus propios objetivos, si bien no siempre se proporcionan las respuestas necesarias para su solución.

Se enfrentan a problemas en los que la solución requiere de análisis complejos entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que se someten a una supervisión lejana, sujetos a planes y programas establecidos y a prácticas y procedimientos.

2.6 Grupo II. Nivel 5: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos en procesos de diversa naturaleza, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Las actividades que realizan son específicas en cuanto a naturaleza y contenido, debiendo tener un conocimiento apropiado de las mismas. Estas actividades podrían requerir la supervisión de los resultados de un grupo de colaboradores de niveles inferiores de manera cercana.

Deben buscar la cooperación con otros puestos, comprendiendo sus objetivos y deseos, así como convencerlos o influir sobre ellos.

En función de la actividad que realice, tendrán capacidad para solucionar problemas identificados por otros, de acuerdo a unos parámetros establecidos, si bien disponiendo un referente técnico al que poder recurrir cuando la situación se sale de lo normal.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requieren de conocimientos específicos para resolverlos. La solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas.

Si bien en estos puestos la autonomía de decisión y de acción se limita a procedimientos más o menos estandarizados, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, admiten variaciones o interpretaciones por parte del titular.

2.7 Grupo II. Nivel 6: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos que exigen eficacia en procedimientos, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Son puestos que deben programar y organizar su propio trabajo, realizando actividades específicas más o menos especializadas, con un apropiado conocimiento de las mismas.

Tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que se les plantean, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente.

Se enfrentan a problemas de cierta complejidad, cuya solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un número limitado de opciones, las cuales han debido ser previamente aprendidas.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

2.8 Grupo III. Nivel 7: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomienda la realización de tareas y actividades básicas y rutinarias, sujetas a procedimientos detallados e instrucciones de trabajo, cuya ejecución requiere del esfuerzo físico, atención o habilidades sociales, y/o la utilización de equipos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Se trata de puestos que trabajan a través de instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión, para lo cual requieren una iniciativa muy normalizada y reportan al superior si hay algo que se aparte de la norma.

Se enfrentan a problemas sencillos y situaciones semejantes en las que la solución requiere de una elección entre un conjunto limitado de opciones previamente aprendidas.

Están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas para el desempeño de operaciones y actividades básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas. Se les establecen las instrucciones de trabajo que deben seguir, admitiendo una ligera variación o interpretación por parte del titular, si bien posteriormente, deben ser supervisadas.

2.9 Grupo III. Nivel 8: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son aquellos puestos que ocupan los trabajadores de nueva incorporación a la compañía, que, con independencia de la familia o subfamilia de puestos en que se incorporen, van a realizar procesos técnicos/administrativos o funciones de diversa naturaleza, contando con un grado de supervisión directa o indirecta, aún en condiciones normales de trabajo.

Transcurrido un período de tiempo que, como máximo, se establece en dos años, estos trabajadores serán asignados a un nivel de clasificación superior, de conformidad con los criterios señalados para los restantes niveles de clasificación aquí contemplados.

3. Criterios de determinación de los distintos niveles de clasificación en puestos tipo, con diverso grado de desarrollo y complejidad.

3.1 Grupo II. Nivel 4: Experto.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran una amplitud y profundidad de conocimientos exhaustivos en su disciplina/especialidad o demuestran un conocimiento sólido de la especialidad en la que se encuentran, pudiendo actuar como referente técnico en su entorno, aportando valor añadido a sus formas y/o modos de actuación.

Adaptan los procedimientos siempre y cuando la situación así lo requiera, informando a sus superiores.

Su autonomía de decisión y acción se somete a una supervisión lejana, estando sujetos a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos amplios.

Se enfrentan a problemas complejos, en los que la solución requiere de numerosos análisis entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas, integrando referencias y conocimientos para la resolución de los mismos. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que buscan la mejor y más adecuada información para el posterior proceso de toma de decisiones.

Puestos tipo comprendidos:

Suscriptor (subfamilia técnica).  
Tramitador (subfamilia siniestros).  
Perito (subfamilia siniestros).  
RSO (subfamilia sistemas de información).

3.2 Grupo II. Nivel 5: Avanzado.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran un conocimiento especializado de una disciplina/ especialidad, bien sea en procesos técnicos, comerciales y/o administrativos.

Son puestos que aplican y desarrollan con éxito su conocimiento y experiencia adquirida en el desarrollo de sus funciones.

Proponen iniciativas e ideas a otros puestos superiores para su puesta en marcha.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requieren de conocimientos específicos para resolverlos y en los que la solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas, siendo posible demostrar la mayor o menor validez de la solución elegida.

Su libertad o autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Puestos tipos comprendidos:

Suscriptor (subfamilia técnica).  
Tramitador (subfamilia siniestros).  
Perito (subfamilia siniestros).

Operador batería a (familia batería telefónica).  
Programador/RSO (subfamilia sistemas de información).

### 3.3 Grupo II. Nivel 6: Estándar.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que consolidan su conocimiento en una especialidad realizando trabajos que exigen eficacia en procedimientos.

Realiza actividades específicas, de mayor o menor especialización.

Se enfrenta a problemas de cierta complejidad, solucionando los mismos mediante la elección de un conjunto de situaciones previamente aprendidas, donde se puede demostrar la validez o no de la solución elegida, o bien se tiene a un mando próximo al que recurrir.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

Puestos tipo comprendidos:

Suscriptor (subfamilia técnica).  
Tramitador (subfamilia siniestros).  
Operador batería b (familia batería telefónica).

4. Criterios de asignación específicos al puesto tipo de Director territorial/oficina de la subfamilia comercial.

#### 4.1 Grupo I. Nivel 2. Director territorial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una o más oficinas directas, en las que, al menos, se disponga de una cartera de clientes superior a 18.000.

Son puestos con total autonomía sobre el funcionamiento y desarrollo de la oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

#### 4.2 Grupo I. Nivel 3. Director oficina a/zona.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de oficina que cumplan al menos cuatro de los siguientes requisitos:

Tener adscritas a la oficina más de tres oficinas delegadas.

Llevar como responsable de oficina un período de tiempo mínimo de dos años.

Disponer de una grado elevado de autonomía en el ejercicio de sus funciones, Respecto de la Dirección Territorial.

Disponer en la oficina de una estructura comercial de las unidades operativas con dos o más empleados comerciales (promotor, asesor, gestor, inspector, c.b.r., etc.).

Tener adscrita a la oficina directa una cartera de al menos 15.000 clientes.

Tener asignada la responsabilidad de más de una oficina directa.

Son puestos que disponen de total autonomía sobre la oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

#### 4.3 Grupo II. Nivel 4. Director oficina b.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una oficina que no cumplan cuatro o más de los requisitos establecidos en el nivel anterior (Grupo I. Nivel 3).

5. Criterios de asignación específicos al puesto tipo de comercial.

#### 5.1 Grupo II. Nivel 4. Supervisor comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de la gestión comercial, dirigiendo la red de ventas de la que son responsables para la consecución de los objetivos y presupuestos establecidos por el Director/Subdirector regional.

Son puestos que tienen autonomía para definir y asignar objetivos a los miembros de su equipo comercial, supervisando el cumplimiento de objetivos de los mismos. Tienen encomendados la captación, desarrollo/formación y motivación de su fuerza de ventas, si bien la planificación y estructura organizativa de la misma la establece con supervisión de su superior.

#### 5.2 Grupo II. Nivel 5. Gestor comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de forma directa de la contratación de los productos de su línea de negocio, para lo que cuentan con una red comercial a la que deben supervisar, controlar, orientar, motivar y apoyar en su actuación, o bien llevan a cabo labor comercial propia.

Su labor conlleva formar e informar sobre los aspectos técnicos y comerciales del producto, así como el seguimiento de la cumplimentación técnico-administrativa relacionada con la actividad comercial.

#### 5.3 Grupo II. Nivel 6. Promotor comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos cuyo principal cometido es cumplir los objetivos de venta que tienen establecidos, ya sea a través de su propia actuación personal o de la red de agentes que tenga asignados, responsabilizándose de la orientación y supervisión de los mismos, de acuerdo con las normas y criterios comerciales establecidos, y de las instrucciones de su superior.

Su labor conlleva visitar y analizar las necesidades del cliente prestando el adecuado servicio de asesoramiento con el apoyo de los responsables comerciales y/o de los gestores especializados para la consecución de la venta, y el registro administrativo de su gestión comercial.

### Artículo 11. *Ascensos y promociones.*

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del sector de seguros con las siguientes matizaciones:

#### 1. Ascensos al grupo II, nivel 6:

Cada dos años, la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 6 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

N.º de plazas:

Para optar al grupo II, nivel 6: Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II, nivel 6 (excluido para éste cómputo el personal comercial).

De las plazas resultantes se deducirán las que se hayan cubierto durante el periodo de los dos últimos años por aplicación del sistema de clasificación profesional que establece el pase del grupo III, nivel 8 al grupo II nivel 6 por el transcurso de un plazo máximo de dos años desde la incorporación a la empresa.

En todo caso, deberán convocarse, al menos, 5 plazas.

Requisitos mínimos:

Tres años de antigüedad en la empresa.

Podrán optar a las plazas convocadas para el grupo III nivel 6 los empleados que a 1 de enero del año de la convocatoria figuren en el grupo III.

Nivel formativo obligatorio. Será necesario haber realizado, con aprovechamiento los cursos que la comisión de desarrollo profesional determine. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el tribunal designado por la citada comisión.

#### 2. Ascensos al grupo II, nivel 5:

Cada dos años, la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 5 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

N.º de plazas:

Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II nivel 5 (excluido para este cómputo el personal comercial).

De las plazas resultantes, la comisión de desarrollo profesional podrá deducir aquéllas que se hayan cubierto desde la última convocatoria por aplicación de los sistemas de desarrollo profesional establecidos en el presente Convenio.

Requisitos mínimos:

Dos años de antigüedad en el grupo II, nivel 6.

Podrán optar a las plazas convocadas para el nivel 5 los empleados que a 1 de enero del año de la convocatoria figuren en el nivel 6.

Nivel formativo obligatorio. Será necesario haber realizado, con aprovechamiento, los cursos que la comisión de desarrollo profesional determine. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el tribunal designado por la citada comisión.

#### 3. Ascensos al grupo II, nivel 4:

Cada dos años la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 4, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

N.º de plazas:

Para optar a este grupo y nivel se convocará un número de plazas equivalente al 3 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II nivel 4 (excluido para éste cómputo el personal comercial).

De las plazas resultantes, la comisión de desarrollo profesional podrá deducir aquéllas que se hayan cubierto desde la última convocatoria por aplicación de los sistemas de desarrollo profesional establecidos en el presente Convenio.

Requisitos mínimos:

Cinco años de antigüedad en el grupo II, nivel 5.

Nivel formativo obligatorio: será necesario haber realizado con aprovechamiento los cursos que la comisión de desarrollo profesional determine. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el tribunal designado por la comisión citada.

#### 4. Exámenes.

La comisión de desarrollo profesional designará el tribunal calificador, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes y definiendo, asimismo, el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

Las plazas se adjudicarán a los opositores que hayan superado los exámenes, atendiendo a la puntuación global obtenida. En caso de igualdad en la puntuación entre dos o más opositores, el tribunal asignará la plaza al más antiguo en la empresa.

Los exámenes deberán realizarse, normalmente, en día laborable.

5. Efecto del ascenso: 1 de enero del año en que se superen las pruebas.

### CAPÍTULO IV

#### Política de empleo

##### Artículo 12. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados, cuando se produzca una vacante o un puesto de nueva creación correspondiente a los grupos II y III, de carácter indefinido, que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto de empleados, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto.

2. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos establecidos al efecto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas la empresa podrá designar directamente al empleado que deba ocupar la vacante. Se informará en estos casos a la comisión de desarrollo profesional.

4. La empresa no estará obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del sector de seguros contempla como de libre designación.

5. No será necesario publicar los puestos a cubrir por incorporaciones en plantilla de personal que haya prestado servicios en Mapfre a través de empresas de trabajo temporal durante un periodo superior a tres meses.

##### Artículo 13. *Empresas de trabajo temporal y becarios.*

Empresas de trabajo temporal:

1. La empresa se compromete a limitar la utilización de estos servicios a los supuestos legales, poniendo el máximo rigor en la naturaleza temporal y coyuntural de las necesidades a cubrir, facilitando a la representación de los trabajadores la labor de información y seguimiento de tales prestaciones.

2. En todo caso, el personal contratado por medio de empresas de trabajo temporal no podrá superar el dos por ciento del total de la plantilla del grupo asegurador Mapfre, ni podrá realizar horas extraordinarias.

Becarios:

El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la representación legal de los trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengán desarrollando prácticas formativas en la empresa.

### CAPÍTULO V

#### Formación profesional

##### Artículo 14. *Principios generales.*

Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores y permitir su promoción personal y profesional siendo, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo, a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y en

definitiva a posibilitar la consecución de los objetivos de nuestra estrategia de empresa. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio del sector de seguros.

b) La empresa destinará anualmente, al menos, el 1 por 100 del salario bruto anual del conjunto de los empleados a las acciones de formación y ayuda de estudios. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. No se computarán a estos efectos, los importes que la empresa se bonifique en las cotizaciones a la seguridad social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales.

c) La empresa pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, a través de la comisión de desarrollo profesional, el plan de formación que periódicamente se establezca.

d) La empresa procurará que, con carácter general y en la medida de lo posible, la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

##### Artículo 15. *Ayuda para estudios de los empleados.*

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados, con las siguientes características y requisitos:

El devengo de esta ayuda tendrá carácter anual.

Su importe máximo anual será de 1.000 euros por empleado, previa justificación del gasto.

Deberá tratarse de estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa.

No se abonará subvención para cursos o asignaturas que se repitan, salvo en el caso de los cursos de idiomas.

2. Con carácter general, la justificación del gasto se realizará mediante la presentación de la matrícula en el curso elegido, mensualidades, facturas de libros de texto o material específico del curso que se esté realizando.

3. La comisión de desarrollo profesional será competente para determinar, en caso de duda, qué estudios se entienden con derecho a subvención.

### CAPÍTULO VI

#### Movilidad geográfica

##### Artículo 16. *Condiciones generales.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del sector de seguros en esta materia.

2. En los casos en que el cambio de centro de trabajo lo sea a otro que diste más de 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde el empleado preste sus servicios, pero no exija cambio de residencia, la empresa compensará al empleado el exceso de gastos en que incurra por esta circunstancia a través de una subvención como ayuda de gastos de desplazamiento, calculada del siguiente modo: se computará el exceso de distancia, de ida y vuelta, que exista entre el domicilio del empleado y el nuevo centro de trabajo, respecto al domicilio y al anterior centro de trabajo, abonando 0,15 euros brutos por cada kilómetro que resulte.

Esta subvención se abonará mientras concurren las circunstancias que han dado origen a la misma. Los posteriores cambios de domicilio del empleado, no podrán suponer, en ningún caso, un incremento de la subvención.

3. Cualquier supuesto de cambio de centro de trabajo para el que el Convenio del sector de seguros no exija un determinado preaviso, se comunicará por escrito al empleado con la antelación suficiente.

##### Artículo 17. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo 24 del Convenio del sector de seguros, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del sector de seguros en esta materia, con la siguiente particularidad: notificada la decisión del traslado por razones organizativas de la empresa, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción del con-

trato con la percepción de una indemnización de 30 días por año de servicio con un máximo de 30 mensualidades.

2. Para los casos que proceda abonar la ayuda económicamente evaluable a la que se refiere el artículo 25 del Convenio del sector de seguros en su número 5, su cuantía se establece en 420 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca.

3. En caso de que el cónyuge del empleado trasladado también trabaje en cualquiera de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a solicitar el traslado para reunirse con su cónyuge, dándosele el carácter de preferente a dicha solicitud.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 18. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva será la establecida en el Convenio del sector de seguros, con las matizaciones que en el presente capítulo se establecen.

2. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como salario bruto anual la suma de los conceptos de los apartados a, b y c del artículo 19.

#### Artículo 19. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva estará constituida, con carácter general, por los siguientes conceptos:

a) El salario base por nivel retributivo y los complementos salariales y pluses establecidos en el Convenio del sector seguros que se abonen con carácter permanente.

b) Conceptos propios del Convenio Mapfre:

Plus Convenio Mapfre:

Este complemento, que perciben todos los trabajadores y que tiene el carácter de no compensable ni absorbible verá incrementada su cuantía durante los años de vigencia del Convenio con la subida prevista en este Convenio (artículo 20) y con la diferencia que resulte de aplicar dicha subida al sueldo base por nivel retributivo y al complemento por experiencia respecto de la establecida para estos conceptos en el Convenio del sector seguros.

Para los empleados que ingresen en el año 2006 y sucesivos, el importe del plus Convenio será la cuantía mínima que haya percibido en el año anterior un trabajador por este concepto en el nivel retributivo en el que se incorpore el nuevo empleado.

c) Complemento voluntario.

d) Pluses de carácter variable, que se abonan en función de las características del puesto o circunstancias específicas. Tendrán esta consideración, entre otros, los pluses de nocturnidad, festivos y el complemento de función / puesto.

e) Incentivos.

#### Artículo 20. *Condiciones económicas para los años de vigencia del Convenio y revisión salarial.*

Durante el período de vigencia del Convenio el incremento salarial, que se aplicará anualmente sobre el salario bruto anual –definido como la suma de los conceptos a, b y c del artículo 19–, será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre, sobre diciembre del año anterior, incrementado en un 15 % sobre dicho porcentaje.

Anualmente, con efecto 1 de enero, se aplicará el incremento salarial de acuerdo con la previsión de inflación considerada por el gobierno para la elaboración de los presupuestos generales del estado.

Finalizado el ejercicio, y conocido el IPC real, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente regularización, que se abonará dentro del primer trimestre.

#### Artículo 21. *Anticipos.*

Los empleados que cuenten con dos años de antigüedad, podrán solicitar anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios, sin necesidad de justificación, por un importe máximo de cuatro mensualidades, reembolsable en el plazo máximo de un año. A estos efectos se considerará como mensualidad un 1/12 del salario bruto anual.

No podrá solicitarse este anticipo mientras el empleado tenga pendiente de amortizar otros anticipos.

#### Artículo 22. *Compensación por comida.*

1. Los empleados que realicen jornada partida, y en su centro de trabajo no dispongan de comedor de empresa, tendrán derecho, en el año 2006, a una compensación de 8,10 euros por cada día que efectivamente la realicen. En estos casos, el empleado podrá optar por percibir la compensación en nómina (con las retenciones que legalmente procedan), o mediante ticket o sistema equivalente. A partir del 1 de enero de 2007, y durante la vigencia del Convenio, la compensación por comida será 10 céntimos superior a la que se acuerde en el Convenio del sector.

2. Los empleados podrán optar por modificar el sistema de compensación por comidas una vez al año.

3. Se respetarán las compensaciones por comida que se vengán abonando por importe superior al establecido, aunque no se revalorizarán mientras continúen siendo superiores a la cuantía fijada en el número 1 del presente artículo.

4. En jornadas continuas se tendrá derecho a la compensación por comida los días en que el empleado realice guardias o en los que por necesidades del servicio acreditadas y autorizadas el empleado deba prolongar su jornada al menos dos horas. En este caso, en los centros donde no exista comedor de empresa el empleado recibirá la compensación mediante ticket.

5. Los empleados que realicen una jornada partida, y se encuentren en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, o faltas de asistencia y demás circunstancias de suspensión del contrato de trabajo, no tendrán derecho a percibir la compensación por comida.

## CAPÍTULO VIII

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 23. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada máxima de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.690 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2006, y de 1.680 horas para el año 2007 y sucesivos.

2. En aquellos casos en que por aplicación del horario resulte una jornada superior a la jornada máxima anual, se realizarán las adaptaciones precisas para ajustarlo a la jornada máxima, a través de los correspondientes calendarios laborales.

3. No serán laborables los días 24 y 31 de diciembre, y 14 de mayo. Cuando el 14 de mayo corresponda a un día laborable, podrá pactarse su disfrute en otra fecha, a través de los correspondientes calendarios laborales.

4. El día 5 de enero, la jornada laboral finalizará a las 13,00 horas, con excepción de aquellos puestos en que por necesidades del servicio deba realizarse la jornada habitual.

5. Se considerará periodo estival a todos los efectos desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

6. Se establecen los siguientes horarios:

a) Horario general:

De lunes a jueves: Entrada de 8,00 a 9,30 horas, y salida de 17,00 a 18,30 horas, con una hora para comer, flexible adicionalmente en 30 minutos.

Viernes de todo el año: De 8,00 a 14,30 horas con 60 minutos de flexibilidad.

Periodo estival: De 8,00 a 15,00 horas, con 60 minutos de flexibilidad.

b) Oficinas directas:

De lunes a jueves: 9,00 a 14,00 horas, y de 15,30 a 18,30 horas.

Viernes de todo el año: De 8,00 a 14,30 horas.

Periodo estival: De 8,00 a 15,00 horas.

c) Criterios generales sobre horario:

Con carácter general, se establece que la pausa para comer tendrá lugar entre las 13,30 y las 15,30. Se exceptúan de estos límites las oficinas directas por tener su pausa establecida de 14,00 a 15,30 horas y los departamentos especiales.

La recuperación de la jornada flexible y de la flexibilidad de la pausa para comer deberá efectuarse en el mismo día en que se realicen.

d) Horarios especiales:

1. A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Convenio del sector, se podrán acordar distribuciones de jornadas diferentes a las establecidas con carácter general. Asimismo, se podrán establecer estas distribuciones en las empresas o departamentos que prestan servicios a empresas Mapfre del exterior.

2. El servicio médico-rehabilitación (fisioterapeutas y médicos) así como el PPR, mantendrán el horario de oficinas directas.

No obstante, aquellos fisioterapeutas y médicos que vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las 18,30 horas, podrán mantener su horario de salida.

e) Jornada continua:

Los empleados que a 31 de diciembre de 2005 realizaran jornada continua, salvo que de forma voluntaria opten por pasar a jornada partida, mantendrán la misma con los horarios y regulación que tuvieran establecidos. Se respetarán las jornadas inferiores de aquellos empleados que, por aplicación del horario que viniesen realizando, pudieran resultar anualmente.

Los empleados que realicen jornada continua de más de 6 horas tendrán derecho a una pausa para el desayuno de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 24. *Servicios 24 horas.*

1. Criterios generales:

1.1 Al amparo de lo dispuesto en el artículo 46 del Convenio del sector de seguros, aquellas entidades que por la especial naturaleza de su actividad cuenten con centros telefónicos que deban operar 24 horas al día, tendrán distribuciones horarias especiales, debiendo respetar en todo caso las condiciones y mínimos establecidos en dicho Convenio.

La diferente naturaleza del negocio de los centros de atención telefónica de Mapfre hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que presta cada uno de ellos.

1.2 Dadas las especiales características de los sistemas telefónicos, para garantizar al máximo la intimidad de las conversaciones privadas, se instalarán teléfonos públicos para los empleados que deseen utilizarlos.

1.3 La planificación de los turnos se comunicará con la antelación indicada en el Convenio del sector, siendo susceptible de modificarse, tanto a petición del empleado como de la empresa, cuando concurran circunstancias justificadas y/o sobrevenidas.

Cuando la petición de un cambio en el *planning* sea a instancias de la empresa, ésta comunicará dicha circunstancia a todos los empleados del servicio telefónico en el que se haya presentado tal necesidad, con el fin de que éstos puedan ofrecerse voluntariamente a realizar dichos cambios. En el caso de que ningún empleado se haya ofrecido voluntariamente, la empresa tendrá la potestad de decidir quien debe realizar el cambio para cubrir la necesidad surgida, optando prioritariamente por empleados adscritos a turno fijo.

2. Jornada laboral y su distribución.

2.1 Se establecen los siguientes horarios de referencia:

a) Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana:

Entrada de 7,00 a 9,00.

Turno de tarde:

Entrada de 13,30 a 16,00.

Turno de noche:

Entrada de 21,00 a 24,00.

b) Horario partido en jornadas completas:

Entrada de 8,00 a 11,00 y con una pausa de una hora para comer.

c) Horario de refuerzo: se establecerán jornadas de refuerzo continuadas cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio.

2.2 Los empleados contratados a jornada parcial estarán adscritos a un turno de trabajo continuo.

2.3 Cuando se produzca una vacante en un turno se comunicará al resto de los empleados de la plataforma para que puedan optar a ella. Primará como criterio de selección el de la adecuación al puesto y la eficacia en el desempeño. En caso de igualdad, se tendrán en consideración la antigüedad y las circunstancias personales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para el cambio del turno cuando lo soliciten y éste sea posible, de acuerdo con las necesidades del servicio. Una vez finalizada esta situación, la trabajadora se reincorporará al turno de origen.

2.4 Se procurará que el descanso semanal sea de dos días consecutivos y que, al menos, uno coincida con sábado o domingo.

2.5 La programación de las vacaciones anuales se planificará con la mayor antelación posible, procurando que el 50 % de las vacaciones coincidan con el periodo estival, y respetándose, en todo caso, las necesidades de servicio. La representación legal de los trabajadores podrá colabo-

rar en el establecimiento de criterios en materia de vacaciones, que se ajustarán a lo establecido en el Convenio del sector.

3. Retribución.

3.1 Plus de turnicidad rotativa:

Se considerará turnicidad rotativa aquel régimen de trabajo a turnos que exija que el empleado deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un periodo determinado de días o de semanas de acuerdo con el *planning* que se establezca según las necesidades del servicio.

A estos efectos el plus de turnicidad rotativa se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos al sistema de turnos rotativos establecido en el centro telefónico correspondiente.

El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 30 % del sueldo base mensual.

3.2 Compensación por cambio de turno:

A partir del 1 de junio del 2006, aquellos empleados adscritos a un turno fijo a los que la empresa solicite de forma ocasional un cambio de turno por razones justificadas y sobrevenidas para la cobertura de las necesidades del servicio, percibirán 15 euros por cada cambio de turno.

Esta compensación se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos a un turno fijo y no será compatible con el plus de turnicidad rotativa, retribución por guardias y plus de disponibilidad.

En aquellas plataformas telefónicas en las que a 31 de mayo de 2006 se estén aplicando sistemas de compensación por cambio de turno diferentes al establecido en el presente artículo, se respetarán los mismos, salvo que, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se decida sustituirlos por la compensación establecida en este artículo.

3.3 Plus de nocturnidad:

A estos efectos, se considerará trabajo nocturno, aquel que se presta a partir de las 21,00 y hasta las 7,00.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán incrementadas en un importe equivalente al 25 % del importe por hora resultante del sueldo base mensual.

3.4 Plus de idiomas:

Su cuantía se fija en 700 euros anuales, que serán abonados por cada idioma extranjero que el empleado utilice de forma habitual en el desarrollo de su trabajo.

Será requisito previo para devengar este plus realizar la correspondiente prueba de nivel.

3.5 Los pluses de idiomas, de nocturnidad y turnicidad rotativa se abonarán durante el periodo vacacional a los empleados que los reciben de modo habitual durante todo el año. En otro caso, se proporcionalizarán.

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo año y en concepto de vacaciones anuales de veintitrés días laborables.

2. Los criterios para la aplicación de vacaciones serán los establecidos en el Convenio del sector de seguros.

Artículo 26. *Reducción de jornada.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 del presente artículo, y 7 del artículo 27, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. En caso de que realice trabajo a turnos tendrá derecho a la concreción del horario dentro del turno asignado por la empresa. El trabajador deberá preavisar



al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Los empleados que acrediten padecer una enfermedad crónica degenerativa, que limite su capacidad de trabajo, podrán, durante un año ampliable a dos, reducir su jornada hasta un 50 % sin que tal reducción conlleve reducción de salario. A efectos de la citada acreditación, será requisito necesario el dictamen favorable de los servicios médicos de la empresa.

#### Artículo 27. *Permisos.*

1. Será de aplicación lo establecido en el Convenio del sector de seguros, con las siguientes particularidades:

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, extendiéndose este permiso a los parientes consanguíneos hasta segundo grado de la pareja de hecho.

Cuando a tal efecto, el empleado necesite pernover fuera de su provincia, el plazo será de hasta cuatro días naturales de los cuales, al menos, tres días serán laborables.

Será el médico que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

Este permiso será ampliable, a petición del empleado en un día adicional con carácter recuperable, dentro de los 30 días siguientes a su disfrute. Asimismo, este permiso podrá ser ampliable a petición del empleado, como máximo, a un mes adicional sin sueldo.

b) Traslado del domicilio habitual: dos días laborables. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.

c) Por el tiempo necesario para concurrir al examen teórico y práctico de conducir. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.

2. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder ser trasladados a fechas posteriores.

3. La retribución durante los permisos será la equivalente a la jornada ordinaria de trabajo, con excepción de los pluses de festivos, domingos, plus de nocturnidad cuando el turno de noche no sea el turno asignado permanentemente, comisiones por producción y horas extraordinarias, así como todas aquellas percepciones que no retribuyen el trabajo efectivo (por ejemplo: plus de gasolina, plus traslado, premios de permanencia, de natalidad, subvención comidas,...).

4. El empleado, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades. Cuando el trabajador preavise con cinco días laborables de antelación, no será necesaria justificación, y será éste quien elija la forma en la que desea recuperar; y, en caso de que lo sea mediante recuperación de horas, deberá recuperar en un plazo no superior a los treinta días naturales desde la fecha de disfrute.

Este permiso no podrá unirse a vacaciones, libranzas, festivos o disfrutarse en puentes, salvo que se justifique la necesidad del disfrute en dichas fechas, independientemente de la antelación con la que se solicite.

Cuando el empleado utilice este tiempo para acudir a consulta médica o para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o a familiares de primer grado a consulta médica y aporte el correspondiente justificante médico, estas horas no serán recuperables.

5. Los empleados que se encuentren en proceso de adopción o acogida podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, y hasta de 60 días naturales cuando se trate de adopción o acogida internacional.

6. Los empleados podrán solicitar los días lunes, martes o miércoles de semana santa, o los tres días hábiles siguientes a la semana santa. Estos días serán deducibles del periodo ordinario de vacaciones o recuperables dentro de los 60 días naturales previos y/o 90 días naturales siguientes del modo que se acuerde con la empresa. En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada oficina o departamento.

7. Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

#### Artículo 28. *Excedencias.*

Se aplicarán los criterios establecidos en el Convenio del sector de seguros, con las siguientes particularidades:

1. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. A estos efectos, el empleado deberá concretar el periodo de disfrute de tal excedencia, pudiendo solicitar sucesivas prórrogas cuando hubiera solicitado la excedencia por un plazo inferior al máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. El empleado tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será superior a tres años, siempre que la causa de su solicitud sea por la necesidad de atender al cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad y/o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto anterior, durante el primer año, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 29. *Disposición general.*

1. En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación y a lo previsto en el Convenio del sector de seguros.

2. Mapfre ha definido una política de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo es proporcionar en sus centros de trabajo entornos seguros y saludables, velando por el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

Dicha política contempla como criterios generales que la prevención es una más de las áreas de gestión a desarrollar en el seno de las empresas, y debe contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. La misma contempla el derecho de los trabajadores a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en esta materia.

A tal efecto, la formación en prevención, tanto de los empleados, como de las personas encargadas de la prevención en Mapfre, los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud, estará contemplada en los planes de formación de la empresa.

#### Artículo 30. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 68 del Convenio del sector seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y salud que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud, estará formado por ocho miembros por parte de la Dirección de la empresa y otros ocho en representación de los trabajadores.

3. El Comité de Seguridad y Salud, establecerá su reglamento de actuación, y se reunirá con una periodicidad trimestral.

4. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a las actividades que dicho Comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de la empresa los gastos derivados de estas actuaciones.

## CAPÍTULO X

**Responsabilidad social corporativa y medioambiente**Artículo 31. *Responsabilidad social corporativa y medioambiente.*

La responsabilidad social en Mapfre, entendida como el conjunto de principios y directrices que deben guiar las actuaciones de nuestra organización en ese ámbito, se encuentra presente en los principios institucionales y empresariales recogidos en el código de buen gobierno.

En ellos se establece que Mapfre desarrollará prácticas socialmente responsables respecto a sus empleados bajo los principios de humanismo, equidad y cumplimiento de las leyes, a la vez que se promueve un elevado grado de servicio a la sociedad y participación social, todo ello con el fin de que la responsabilidad social forme parte de los derechos y las obligaciones de todos los empleados de nuestra organización y sea compartida por todos los estamentos de la misma.

Asimismo, Mapfre ha establecido una política en materia de medioambiente, en la que se definen como criterios básicos la integración del medio ambiente en el negocio, el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental y la promoción de la responsabilidad medioambiental.

Mapfre desarrollará las acciones precisas para asegurar que la política medioambiental sea conocida por todos los empleados para que éstos puedan participar en el logro de sus objetivos.

## CAPÍTULO XI

**Beneficios sociales**Artículo 32. *Seguro de vida y accidentes.*

1. La empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo modalidad temporal renovable, cubriendo los riesgos de muerte, con doble capital en caso de fallecimiento accidental, y de incapacidad total y permanente, por un capital, para el año 2006, de 41.635 euros para todos los grupos profesionales y con un incremento de dicho capital del 20 % por cada carga familiar.

Se entenderá a estos efectos por carga familiar, el cónyuge o pareja de hecho acreditada y cada uno de los hijos menores de 25 años que convivan con el empleado y a su cargo.

Asimismo se incluirá una cobertura adicional para caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente o absoluta derivadas de accidente por un capital de 171.578 euros.

2. Los capitales indicados se revalorizarán en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.

3. La cobertura del citado seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, sin garantías complementarias, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, garantizándose el 75 % del capital que correspondía en el momento de su jubilación.

Artículo 33. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo.*

1. Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la empresa le abonará 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, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

Cuando la situación de incapacidad temporal se prolongara más de treinta días y afectara a empleados con función comercial o a peritos con una antigüedad en la empresa de al menos un año, a partir del segundo mes desde la iniciación de la situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, se les garantiza, la percepción mínima del 60 % de los ingresos medios mensuales obtenidos, en cada caso, por comisiones, rápeles y asignaciones por peritación en los últimos veinticuatro meses. Para el cálculo de esta garantía se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por el empleado a través de la prestación de la seguridad social así como por la prestación complementaria indicada en el apartado 1 del presente artículo.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el presente apartado, los empleados comerciales mencionados en la disposición adicional tercera del presente Convenio, para los que rigen las condiciones establecidas en la misma.

2. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

3. Si el empleado en situación de IT o maternidad o riesgo durante el embarazo incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la seguridad social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

Artículo 34. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*

1. Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de los empleados, aquellos empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a recibir una ayuda cuyas cuantías máximas se fijan en los siguientes importes:

Edad	Importe de la ayuda a percibir en función del salario	
	Salario hasta 27.000 euros	Salario entre 27.001 y 50.000 euros
0-2 años.	630 euros	350 euros
3-16 años.	475 euros	300 euros
17-25 años.	630 euros	350 euros

Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual más el incentivo mínimo garantizado y el complemento de puesto.

2. Serán objeto de subvención el coste de las guarderías infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores reglados.

Para hijos de entre 3 y 16 años, el abono de esta ayuda se realizará de forma automática.

Para hijos de 0 a 2 años y de 17 a 25 años, se consideran incluidos además de los gastos de matrícula, cuotas mensuales y libros de texto. El abono se realizará previa presentación de justificantes y hasta alcanzar el tope máximo establecido.

Se establece una ayuda adicional de estudios, de carácter anual, por importe de 175 euros por unidad familiar, para las familias numerosas con hijos menores de 25 años y que al menos uno de ellos este cursando estudios.

3. Estas cuantías tendrán devengo anual y se actualizarán con el IPC del año anterior.

Artículo 35. *Fondo de ayuda al empleado.*

1. Se establece una dotación anual de 698.699 euros, denominado fondo de ayuda al empleado, que tendrá los siguientes fines:

a) El 60 % del fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, audífonos, gafas, lentillas, etc., así como tratamientos médicos no cubiertos por la seguridad social, de acuerdo con los criterios y cuantías establecidos por la comisión mixta.

A esta subvención podrán acceder los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 27.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual más el incentivo mínimo garantizado y el complemento de puesto.

b) El fondo restante se destinará a la atención de gastos derivados de causas médicas excepcionales de acuerdo con los criterios que a tal efecto establezca la comisión mixta.

2. Esta dotación se actualizará con el IPC del año anterior más el 15 % de dicho porcentaje.

Artículo 36. *Obsequio de navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados que se encuentren en activo en dicho momento, una cesta o lote de navidad, por valor en el año 2006, de 139,74 euros brutos.

Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior más el 15 % de dicho porcentaje.

Artículo 37. *Premio de permanencia.*

1. Los empleados tendrán derecho a un premio de antigüedad en la empresa, una vez cumplidos los siguientes períodos de permanencia en la misma:

a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una placa u obsequio conmemorativo y abono de una paga.

b) A los 30 y 35 años de servicio en la empresa, abono de una paga.

c) A los 40 y cada cinco años más de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas consistirán en 1/12 del salario bruto anual.

2. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a partir del año en que cumplan 25 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada cinco años más de permanencia.

#### Artículo 38. *Premio de natalidad o adopción.*

1. Tendrán derecho a esta prestación todos los empleados que cuenten al menos, con un año de antigüedad en la empresa y con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

2. Su importe se fija para 2006 en 360 euros. Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior más el 15 % de dicho porcentaje.

#### Artículo 39. *Ayuda para hijos con discapacidad.*

1. Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al 33 % percibirán una ayuda según el grado de discapacidad reconocida:

Discapacidad del 33 al 65 %: 1.500 euros.

Discapacidad del 66 al 75 %: 2.000 euros.

Discapacidad superior al 75 %: 3.000 euros.

2. Esta ayuda tendrá devengo anual, será incompatible con las ayudas del FAE por causa de incapacidad y se incrementará con el IPC del año anterior, más el 15 % de dicho porcentaje.

#### Artículo 40. *Reconocimiento de situación de discapacidad.*

A los empleados en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.500 euros.

#### Artículo 41. *Previsión social.*

1. Mapfre tiene establecido un plan de pensiones del sistema de empleo, de grupo de empresas para empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa.

Las características del plan son las siguientes:

Adhesión al plan:

Al plan de pensiones de empleo de Mapfre podrán adherirse, en cualquier momento, todos los empleados en plantilla, fijos o temporales, que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa.

Aportaciones:

Al plan de pensiones podrán realizar aportaciones tanto los empleados (partícipes) como la empresa (entidad promotora).

a) Aportaciones de los partícipes (empleados).

Cada partícipe fijará al inicio de cada año la cuantía de la aportación que desea realizar en ese ejercicio, así como la periodicidad con que la realizará: Anual, semestral, trimestral o mensual.

b) Aportaciones de la empresa (entidad promotora).

La entidad promotora realizará aportaciones al plan de pensiones exclusivamente respecto de aquellos partícipes que a su vez efectúen aportaciones al mismo y con similar periodicidad a la elegida por éstos.

La interrupción de las aportaciones de un partícipe paralizará las aportaciones que referidas al mismo debiera realizar la entidad promotora.

La aportación de la entidad promotora será el doble de la aportación del partícipe.

La cuantía máxima de las aportaciones que la entidad promotora deba imputar a cada partícipe se determinará anualmente en función de su antigüedad, aplicando la siguiente escala:

Empleados con antigüedad de hasta 10 años: 3 % del salario bruto anual del año anterior.

Empleados con antigüedad de 11 a 20 años: 4 % del salario bruto anual del año anterior.

Empleados con antigüedad de 21 y más años: 5 % del salario bruto anual del año anterior.

En ningún caso, la aportación de la empresa podrá superar los límites legalmente establecidos.

Prestaciones:

El plan contempla las prestaciones de jubilación, invalidez permanente para el desempeño de todo trabajo remunerado o para el ejercicio

de su profesión habitual y el fallecimiento, de acuerdo con lo previsto en sus especificaciones.

2. Con independencia de lo establecido en el número anterior, se acuerda, al amparo de lo previsto en el apartado d) del artículo 58 del Convenio colectivo para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, la sustitución de los sistemas de previsión social establecidos en el citado artículo 58, para los trabajadores y empresas que tienen derecho al mismo, y que son los acogidos de forma conjunta al presente Convenio Mapfre Grupo Asegurador y al citado Convenio colectivo sectorial de seguros, por un sistema de previsión instrumentado de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se integrarán en el nuevo sistema los compromisos por pensiones regulados en el art. 58 del citado Convenio colectivo, transformando el actual sistema de prestación definida por uno de aportación definida.

b) El nuevo sistema contemplará la integración de los compromisos en el plan de pensiones de empleo de promoción conjunta del grupo Mapfre, o, en su caso en pólizas de seguro. En ambos supuestos las aportaciones que deba realizar la empresa y las contingencias cubiertas serán las mismas.

c) Se constituirá por los firmantes del Convenio un grupo de trabajo, formado por seis miembros, tres designados por la Dirección de la empresa y tres designados por las secciones sindicales, que acordará las hipótesis técnico actuariales y método de cálculo con que se realizará la transformación de la prestación definida a aportación definida, dichas hipótesis tendrán como objetivo que el nuevo sistema no suponga, en conjunto global, un mayor coste que el actual; fijará las aportaciones futuras, tanto de los actuales trabajadores como las de los empleados de nuevo ingreso; asimismo establecerán las condiciones individuales de integración en el plan de pensiones, o en contrato de seguro, en función de las posibilidades legales y fiscales existentes, tanto de las actuales provisiones matemáticas en póliza de seguros, como de las aportaciones futuras; así como todos aquellos aspectos que regulen el nuevo sistema y las modificaciones que ello suponga en las especificaciones del plan de pensiones.

d) Con este acuerdo de transformación de prestación a aportación, en caso de causar baja en la empresa, por cualquier motivo, los trabajadores que cuenten con, al menos, dos años de antigüedad en la empresa, y, en su caso, sus beneficiarios tendrán derechos económicos sobre el importe que figure a su nombre, en la póliza de seguros que instrumenta el actual compromiso. Este derecho económico se podrá hacer efectivo en el momento de producirse alguna de las contingencias que den derecho a complemento de pensiones (jubilación, incapacidad o fallecimiento del titular).

Este derecho, que se configura como transitorio mientras no entre en vigor el nuevo sistema una vez desarrollado en sus aspectos concretos por el grupo de trabajo constituido al amparo del apartado c) precedente, comenzará su vigencia a partir del 01/08/2006, aún en el supuesto de que dicho grupo de trabajo no haya finalizado toda la instrumentación de este acuerdo y cesará automáticamente una vez entre en vigor el nuevo sistema que vendrá a sustituir al actual y al transitorio.

e) Antes del 30/09/2006, las partes firmantes negociarán el desarrollo concreto de este acuerdo, lo trasladarán a la comisión de control del plan de pensiones para realizar las correspondientes modificaciones de las especificaciones del mismo y formalizarán la integración en el plan de los compromisos por pensiones, para lo que se realizarán todos los cálculos necesarios a fecha 30/09/2006.

3. Aquellos empleados que se encontraran en plantilla a 26 de febrero de 1992, y que en aquél momento tuvieran reconocido el derecho al premio complementario de jubilación percibirán la cantidad de 6.012,12 euros si su jubilación se produce a los 65 años de edad.

#### Artículo 42. *Bonificación en los seguros concertados con Mapfre.*

1. Los empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a bonificación en todos los seguros de riesgo contratados con Mapfre sobre sus persona/s y sobre los bienes propios, los de su cónyuge o pareja de hecho y los de los hijos que convivan con el empleado bajo su dependencia.

2. No serán objeto de bonificación los seguros que cubran bienes dedicados a actividades comerciales o mercantiles del empleado, de su cónyuge o pareja de hecho o hijos con derecho a bonificación.

3. La cuantía de la bonificación será del 40% de la prima. Parte de esta bonificación se realizará directamente en el recibo del seguro hasta el porcentaje que a continuación se indica y el resto de abonará en el recibo de salarios del empleado, con la retención fiscal que corresponda.

Empresa	Descuento en recibo — Porcentaje
Mapfre Mutuality .....	20
Mapfre Seguros Generales .....	25
Mapfre Vida (sólo riesgo) .....	25
Mapfre Agropecuaria .....	20

**Artículo 43. Préstamos para gastos de adquisición y reparación de viviendas.**

1. Se constituye un fondo para atender las solicitudes de préstamos destinados a sufragar gastos de adquisición o reparaciones de viviendas.

2. La cuantía del fondo asciende a 1.300.000 euros.

3. La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y su residencia habitual.

4. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamos serán de:

Para gastos de adquisición de vivienda, 6.010,12 euros.

Para reparación de vivienda, 3.005,06 euros.

5. El interés aplicable será el del interés legal del dinero minorado en un 25 %.

6. El plazo máximo de amortización del préstamo para adquisición de vivienda será de cinco años y para el de reparación de vivienda será de dos años y medio.

7. Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la empresa.

**Artículo 44. Seguro de salud.**

1. Con objeto de facilitar a los empleados el acceso a las mejores prestaciones de la medicina privada, la empresa ha concertado un seguro colectivo de salud de la modalidad reembolso de gastos médicos con la entidad Mapfre Cajasalud.

Tendrán derecho a adherirse a dicho seguro los empleados con una antigüedad mínima de seis meses y podrán permanecer en el mismo mientras continúen en plantilla. Los empleados que se jubilen en Mapfre podrán continuar en la póliza hasta los 70 años.

2. A dicho seguro podrán adherirse además, el cónyuge o la pareja de hecho e hijos menores de 25 años que estén a su cargo, incluidos los supuestos de acogimiento. Podrán permanecer en el seguro los hijos mayores de dicha edad siempre que se acredite que conviven con el empleado y a su cargo.

3. Los familiares incluidos en el seguro podrán permanecer en el mismo hasta que cumplan la edad de 65 años, siempre que el empleado causante de su derecho continúe en el mismo.

4. La empresa subvencionará el coste del seguro en los siguientes porcentajes:

85 % en la prima del empleado.

50 % en la prima de esposa, hijos y familiares y pareja de hecho.

Los empleados con familia numerosa tendrán una subvención en el recibo de sus hijos del 75 %.

La parte de prima a cargo del empleado se pagará con periodicidad mensual, descontándose su importe del recibo de salario.

**Artículo 45. Reducción de tiempo de trabajo.**

Los empleados que en el año en curso cumplan 60 o 61 años, podrán incrementar sus vacaciones en dos días laborables.

Los empleados que en el año en curso cumplan 62 años, podrán incrementar sus vacaciones en tres días laborables.

Los empleados, en el año en que cumplan 63 años, tendrán la opción de reducir su jornada 90 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

Los empleados en el año en que cumplan 64 y 65 años, tendrán la opción de reducir su jornada 180 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en seis días laborables.

**CAPÍTULO XII**

**Derechos sindicales y de representación colectiva**

**Artículo 46. Órganos de representación de los empleados.**

1. La Dirección de la empresa y las secciones sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en

orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

2. La representación empresarial reconoce a las secciones sindicales como representantes de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio colectivo.

3. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento.

**Artículo 47. Derechos.**

**Locales y medios.**—La empresa facilitará, en la medida de lo posible, lugares apropiados para que puedan ejercer sus funciones, y los medios adecuados para ello. En todo caso, les facilitará el acceso a salas de reuniones para que puedan ejercitar su derecho de reunión.

**Comunicación y tabloneros de anuncios.**—Para facilitar la comunicación de los representantes de los trabajadores con éstos, cada sección sindical estatal dispondrá de un espacio en el portal interno de la empresa como tablón de anuncios virtual, que sustituirá a los tabloneros de anuncios físicos.

En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical, se instalarán tabloneros de anuncios para uso de los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

En consecuencia, los representantes de los trabajadores no utilizarán como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de empleados.

Cada sección sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a los trabajadores de forma que no se perturbe la actividad normal de la empresa, y, respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de empleados, así como los siguientes requisitos:

Dichas secciones sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a los trabajadores dentro de su ámbito territorial de actuación.

El número máximo de estos envíos se establece en 7 correos al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el grupo Mapfre:

Hasta el 1 % de representatividad: 1 al trimestre.

Desde el 1,01 hasta el 10 % de representatividad: 1 al mes.

Desde el 10,01 hasta el 30 % de representatividad: 3 al mes.

Desde el 30,01 hasta el 50 % de representatividad: 4 al mes.

Desde el 50,01 hasta el 70 % de representatividad: 5 al mes.

Desde el 70,01 hasta el 80 % de representatividad: 6 al mes.

Desde el 80,01 hasta el 100 % de representatividad: 7 al mes.

Las secciones sindicales no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus Delegados.

En todo caso, las secciones sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

**Crédito sindical.**—Se crea una bolsa de horas con el 100 % de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada sindicato, que será administrada por cada sección sindical, comunicando con una antelación de un mes la distribución para cada trimestre.

**Asambleas.**—Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las secciones sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Dotación económica.**—Los gastos derivados de la actividad sindical en la empresa, serán sufragados por la empresa hasta un máximo anual para 2006 de 62.883 euros, cuya distribución se realizará de forma proporcional a la representatividad que cada sindicato ostente a 1 de enero. Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior con el incremento del 15 % de dicho porcentaje.

**CAPÍTULO XIII**

**Comisiones derivadas del Convenio**

**Artículo 48. Comisión Mixta.**

De conformidad con el artículo 85.3 e) del ET, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán nombrados por la Dirección de la empresa y los restantes tres miembros serán designados por la representación social firmante del presente Convenio, de acuerdo con la representatividad que ostenten a la firma del presente Convenio. La Comisión designará de entre sus miembros a un

Secretario y aprobará su reglamento de funcionamiento, en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Serán funciones de la Comisión:

- a) La interpretación del contenido del presente Convenio.
- b) Establecer criterios sobre el fondo de ayuda a empleados y supervisar los procedimientos para optimizar su funcionamiento.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y con presencia de la representación social que suponga al menos el 51 % de la misma siempre que a la reunión hayan sido convocadas la totalidad de los miembros de la representación social. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. La mayoría de la representación social se hallará en proporción a la representatividad que cada uno de sus integrantes ostente. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aún en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

#### Artículo 49. *Comisión de Desarrollo Profesional.*

Se crea la Comisión de Desarrollo Profesional, integrada por dieciséis representantes, de los cuales ocho serán designados por la Dirección de la empresa, y ocho por la representación social firmante del Convenio.

Sus competencias serán las siguientes:

1. Conocer el Plan de Formación de Mapfre, que contemplará las líneas establecidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua.
2. Seguir el Plan de Formación.
3. Plantear propuestas para la mejora del Plan de Formación y de las acciones formativas.
4. Desarrollar las competencias contenidas en el artículo referido a ascensos y promociones.
5. Pronunciarse sobre las propuestas que realice la empresa respecto a la clasificación profesional tanto de los nuevos puestos de trabajo, como de la de aquéllos que, por haberse producido un significativo cambio de funciones, deban ser nuevamente valorados.
6. Pronunciarse sobre las reclamaciones de los empleados en materia de clasificación profesional que sometan a su consideración.
7. Ser informada de los nuevos criterios que pudieran establecerse sobre el sistema de incentivos.
8. Plantear propuestas para la mejora de los sistemas establecidos en el Convenio para el desarrollo profesional.
9. Aquellas otras que expresamente se le atribuyan en el Convenio.

La Comisión designará de entre sus miembros a un Secretario. Asimismo podrá designar un Secretario de actas, que no será miembro de la Comisión.

#### Artículo 50. *Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

En estrecha relación con la Comisión de Desarrollo Profesional, se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, compuesta por 6 miembros, 3 por cada parte, designados de entre los componentes de la Comisión de Desarrollo Profesional. Actuará como Secretario el de la Comisión de Desarrollo Profesional, pudiendo designar asimismo un Secretario de actas, que no será miembro de la Comisión.

Sus funciones serán las siguientes:

Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.

Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.

#### Disposición adicional primera. *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral.*

En la convicción de que la cultura y valores de la empresa están orientados hacia el respeto y la dignidad de los empleados, Mapfre elaborará, durante los dos primeros años de vigencia del presente Convenio, un protocolo de actuación para supuestos de acoso moral en el trabajo, que prevea las actuaciones necesarias para evaluar las circunstancias laborales que se denuncien, y, en su caso, la adopción de las medidas oportunas para la solución del conflicto y la imposición de las sanciones que pudieran corresponder.

#### Disposición adicional segunda. *Normas sobre uso de medios de la empresa.*

1. Los empleados deben utilizar de forma adecuada los medios que la empresa les proporciona para el desarrollo de su trabajo y muy especialmente los tecnológicos.

2. Respetando el derecho a la intimidad de las comunicaciones, existen procedimientos que permiten conocer si dichos medios se utilizan para fines distintos a los laborales, lo que en su caso, podría dar origen a las sanciones previstas en la normativa vigente.

#### Disposición adicional tercera. *Personal comercial de la red específica de Mapfre Vida.*

1. Los asesores de Mapfre Vida tendrán la consideración de personal comercial no sujeto a cumplimiento de horario, lo que no les exime del cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio. El régimen de permisos será el establecido con carácter general en el presente Convenio.

2. A efectos del cómputo de la jornada total anual, tendrán como horario de referencia el del centro de trabajo al que pertenezcan. Cuando así se les exija, deberán cumplir con la obligación de fichar la entrada al inicio de la jornada laboral, que podrá no coincidir con la del centro de trabajo cuando deban realizar las gestiones encomendadas.

3. Para compensar sus gastos, se les abonará un plus, no absorbible, ni compensable, incompatible con el plus de inspección, kilometraje y subvención de comidas. La cuantía de dicho plus será de 1.150 euros anuales. Este plus, que se incrementará anualmente con el IPC más el 15 % de dicho porcentaje, se abonará a partir del segundo año de antigüedad.

4. Aquellos comerciales que a 31 de diciembre de 2001 estaban incluidos en la póliza de seguro de vida complementaria (especifica para Mapfre Vida), mantendrán sus coberturas, aunque sin revalorizaciones posteriores.

5. En caso de situación de incapacidad temporal prolongada durante más de un mes, maternidad o riesgo durante el embarazo, a los asesores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, a partir del segundo mes desde la iniciación de la situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, se les garantiza la percepción mínima del 60 % de las retribuciones laborales variables por producción más, en su caso, el 60 % de las compensaciones derivadas de la actividad mercantil de mediación a que se refiere el artículo 2.2.b) del presente Convenio percibidas como media durante los últimos veinticuatro meses.

Para el cálculo de esta garantía se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por el empleado a través de la prestación de la Seguridad Social así como por la prestación complementaria indicada en el apartado 1 del artículo 33.

#### Disposición adicional cuarta. *Asesores y gestores de red Mapfre y tramitadores de siniestros de autos.*

La Comisión de Desarrollo Profesional tendrá facultades para pronunciarse sobre los criterios de clasificación profesional de los asesores y gestores de red Mapfre y de los tramitadores de siniestros de autos, que en la actualidad se están estudiando.

#### Disposición adicional quinta. *Equiparación de pagas de beneficios a los empleados de Mapfre Vida.*

Durante los años de vigencia del Convenio, se procederá a la equiparación de las pagas de beneficios de Mapfre Vida con las del resto de las entidades aseguradoras y reaseguradoras de Mapfre adscritas al Convenio del sector de seguros, y a tal efecto se abonarán dichas pagas de acuerdo con la siguiente progresión:

Año 2006: 2,4 pagas.

Año 2007: 3 pagas.

Año 2008: 3,4 pagas.

Año 2009: 3,93 pagas.

Para dicha equiparación, se procederá a la absorción de todos los conceptos que no tengan naturaleza de no compensables y no absorbibles hasta donde alcancen.

Este derecho tiene carácter anual y no consolidable de forma anticipada, de manera que si el empleado causase baja en la empresa únicamente le correspondería percibir la parte proporcional de la paga devengada del año en el que aquél causa baja. a partir del año 2009 dichas pagas se consolidarán para años sucesivos.

## Disposición adicional sexta.

En el texto del Convenio, de acuerdo con las normas de la gramática española, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras.

Disposición transitoria primera. *Permanencia de familiares de empleados de más de 65 años en el seguro de salud.*

Aquellos familiares de empleados que estén incluidos en la póliza del seguro de salud, y que superen la edad de 65 años, podrán permanecer en la póliza hasta el 31 de diciembre de 2006.

Disposición transitoria segunda. *Horarios de los centros de conservación de cartera.*

Los actuales centros de conservación de cartera, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 23 del presente Convenio, mantendrán el siguiente horario:

De lunes a jueves, las horas de referencia de entrada y salida, serán, respectivamente, las 9,00 y las 18,00 y con una pausa de una hora para la comida. El horario establecido para los viernes y periodo estival, será de 8,00 a 15,00 horas.

En aquellas subcentrales donde, a 31 de diciembre de 2001, este departamento realizara una jornada cuya finalización fuera posterior a las 18,00 horas, podrán mantener su hora de salida, estableciendo para ello guardias de lunes a jueves, con un máximo de hora de salida de las 20,00.

Cuando el empleado deba realizar guardia, retrasará su hora de entrada de manera que no realice más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Los días de guardia se asignarán a cada empleado con carácter fijo y consecutivo. Podrá establecerse un máximo de dos guardias semanales, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

En el caso de que el centro de conservación de cartera tenga establecidas el máximo de guardias indicadas anteriormente, procederá para los empleados afectados la consideración del 5 de enero como no laborable y el derecho a tres días vacantes, sin que pueda en este último caso incrementarse con los que pudiera tener el centro de trabajo/subcentral a la que pertenezcan.

Los turnos de comida de este departamento, se establecerán entre las 13,00 y las 16,00 horas, organizándose en cada centro de trabajo los turnos que procedan.

## Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga los posibles pactos de empresa y normas internas existentes en el ámbito de cada una de las empresas incluidas en el mismo, especialmente en todo aquello que se opongan a su contenido y a las normas que rigen con carácter supletorio de éste.

### 13064 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Jardinería 2004-2009 (Código de Convenio n.º 9902995), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2005 de una parte por la Asociación Española de Empresas de Parques y Jardines (ASEJA) y la Asociación de Empresas Restauradoras de Paisaje y del Medio Ambiente (ASERPYMA) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) y la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. (AA.DD.CC.OO.) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2004-2009

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas. Así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudiera desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos aquellos trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Así como aquellos que se hallen integrados en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

### CAPÍTULO II

#### Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2009. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2004, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el B.O.E., o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los 60 días siguientes a su notificación.

#### Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio, será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.