

CONVENIO MAPFRE GRUPO ASEGURADOR 2010-2013.

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal de Mapfre Grupo Asegurador (código de Convenio número 90013993012002), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2010, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO MAPFRE GRUPO ASEGURADOR 2010-2013.

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 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 CCOO 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 Grupo Mapfre cuyo objeto social sea la actividad aseguradora y/o reaseguradora, con las excepciones más adelante indicadas, 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 Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros Sobre la Vida Humana.

Mapfre Familiar, 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.

Club Mapfre, S.A.

Mapfre Consultores de Seguros y Reaseguros, S.A.

Mapfre Informática, AIE.

Mapfre Re, Compañía de Reaseguros, S.A.

Mapfre, S.A,

Mapfre América, S.A.

Mapfre Servicios Informática, S.A.

Mapfre Seguros de Empresas Compañía. de Seguros y Reaseguros, S.A.

Mapfre Internacional, S.A.

Mapfre Global Risks, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A.

Bankinter Seguros de Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.

CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, S.A.

Mapfre Cajamadrid Vida, S.A.

Mapfre Internet, S.A.

Mapfre Soft, S.A.

Consulting de Soluciones y Tecnologías Siam, 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 número 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 entidades aseguradoras del Grupo Mapfre que inicien su actividad aseguradora durante la vigencia del presente Convenio y que distribuyan y gestionen sus productos exclusivamente mediante canales telefónicos y/o Internet.

3. 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 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros 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 Real Decreto 1382/1985, 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 2010 al 31 de diciembre de 2013.

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 2013.

Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010, 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.

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, y tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 9. Principios generales.

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.

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.

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:

- A. Conocimientos.
- B. Iniciativa/autonomía.
- C. Complejidad.
- D. Responsabilidad.
- E. Capacidad de dirección.
- F. 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	Competencia técnica.
Iniciativa/Autonomía	Marco de referencia/Libertad para actuar.
Complejidad	Exigencia de los problemas.
Responsabilidad	Responsabilidad.
Capacidad de dirección	Competencia directiva.
Capacidad de trabajo en equipo	Interacción humana.

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



seguros.

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 afecta 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 solo 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 direcciones 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 establecidos 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 convencerles 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 de 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.

Artículo 11. Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional se producirán atendiendo a los criterios indicados en los apartados 1 y 2 del artículo 16 del Convenio del sector seguros.

Los sistemas de ascenso y promoción contemplados en el presente Convenio son:

Los producidos como consecuencia del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa.

Por concurso-oposición, que se regirá por los siguientes criterios:

Concurso-oposición. 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:

Número 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 6 (excluido para éste cómputo el personal comercial).

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de las plazas resultantes, se deducirán los ascensos y promociones que se hayan producido desde la última convocatoria por aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa, incluido el 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. La empresa deberá facilitar información a la comisión de Desarrollo Profesional con indicación de las personas promocionadas, puestos de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

Requisitos mínimos:

Tres años de antigüedad en la empresa.





Podrán optar a las plazas convocadas para el grupo II 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 superado 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:

Número 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). Se deducirán los ascensos y promociones que se hayan producido desde la última convocatoria por aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa. La empresa deberá facilitar información a la Comisión de Desarrollo Profesional con indicación de las personas promocionadas, puestos de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

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 superado 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:

Número de plazas. 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 este cómputo el personal comercial). Se deducirán los ascensos y promociones que se hayan producido desde la última convocatoria por aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa. La empresa deberá facilitar información a la Comisión de Desarrollo Profesional con indicación de las personas promocionadas, puestos de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para

dichas promociones.

Requisitos mínimos:

Cinco años de antigüedad en el grupo II nivel 5.

Nivel formativo obligatorio. Será necesario haber superado 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.

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. Los exámenes deberán realizarse, normalmente, en día laborable.

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 se asignará la plaza al que tenga una mayor antigüedad en el nivel de procedencia.

5. Plazo para la realización del concurso. El plazo transcurrido desde la convocatoria del concurso-oposición hasta la finalización de los exámenes y publicación de los ascensos no podrá ser superior a un año natural.

6. Efecto del ascenso. Los efectos del ascenso se producirán el 1 de enero del año siguiente al 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. La empresa se compromete a facilitar a la representación de los trabajadores la labor de información y seguimiento de tales contratos.

En todo caso, el personal contratado por medio de empresas de trabajo temporal no podrá superar el 2 por 100 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 vengan desarrollando prácticas formativas en la empresa.

Capítulo V. Formación profesional.

Artículo 14. Principios generales.

Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de los trabajadores, alineándolo con los objetivos y estrategia de la 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 ciento 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. 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.

Capítulo VI. Movilidad geográfica.

Artículo 15. 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 0,18 euros brutos por cada kilómetro que resulte.

Este importe será aplicable a partir del 1 de enero del año 2011 a los cambios de centro de trabajo cuya compensación se hubiese calculado aplicando el sistema establecido en el presente Convenio. En ningún caso será de aplicación a cambios de centro de trabajo que se hubiesen producido con anterioridad al 1 de enero de 2006.

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

Respecto de aquellos empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo esta subvención, el plazo máximo de cuatro años comenzará a contar el 1 de enero de 2011.

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.

4. En aquellos supuestos en los que el cambio de centro de trabajo se produzca con carácter voluntario o a solicitud del trabajador no procederá el abono de la compensación establecida en este artículo.



Artículo 16. 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 25 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 contrato 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 26 del Convenio del sector de seguros en su número 5, letra d), su cuantía se establece en 480 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca. Este importe será aplicable a los traslados regulados por este artículo que se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

En aquellos casos en que el empleado justifique que destina esta ayuda a la adquisición de una vivienda, podrá solicitar el devengo de dicha ayuda en un solo pago. En este supuesto, si causara baja en la empresa por voluntad propia con anterioridad al transcurso de un año desde la fecha del traslado, deberá reintegrar la cantidad proporcional a los meses que falten para completar dicho año.

3. En caso de que el cónyuge del empleado trasladado también trabajara 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 17. 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 18.

Artículo 18. Estructura retributiva.



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

A) El salario base por nivel retributivo y los complementos salariales 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 tiene el carácter de no compensable ni absorbible.

Para los empleados que ingresen en el año 2010 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, se trata de un concepto de naturaleza absorbible y compensable.

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, domingos, guardias, turnicidad rotativa, compensación por cambio de turno, y el complemento de función / puesto.

E) Retribución variable.

Artículo 19. Condiciones económicas para los años de vigencia del convenio y revisión salarial.

1. 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 18—, será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre del año anterior.

Anualmente, con efecto 1 de enero, se aplicará dentro del primer trimestre del año el incremento salarial de acuerdo con la previsión de inflación tenida en cuenta por el Convenio del sector seguros.

Finalizado el ejercicio, y conocido el IPC real, se procederá a realizar la correspondiente regularización salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

Si el IPC real fuera superior a la previsión de inflación aplicada, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente revisión salarial, que se abonará durante el primer trimestre del año siguiente.

Si el IPC real fuera inferior, tal diferencia se deducirá del incremento que corresponda para el siguiente año.



2. De forma complementaria a la revisión salarial pactada en el apartado 1, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se realizará dentro del primer trimestre del año, un pago adicional de devengo anual, de carácter no consolidable, por los porcentajes que a continuación se indican:

Año 2010	0,45 %
Año 2011	0,40 %
Año 2012	0,37 %
Año 2013	0,33 %

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la suma de los conceptos A, B y C del artículo 18 referidos al salario del año anterior.

3. La cuantía que perciba cada empleado en concepto de plus Convenio Mapfre se incrementará en el año 2013 en la cantidad de 150 euros. Este incremento se realizará en el mes de marzo de 2013 con devengo anual y de forma posterior a la realización del incremento salarial correspondiente al año 2013.

Artículo 20. 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.

Mientras que se esté reintegrando un anticipo, no podrá solicitarse uno nuevo, aunque sí podrá incrementarse el existente con el límite total de cuatro mensualidades y manteniendo la fecha inicial prevista para su reembolso.

Artículo 21. Compensación por comida.

Los empleados que realicen jornada partida, y en su centro de trabajo no dispongan de comedor de empresa, tendrán derecho, en el año 2010, a una compensación de 9,80 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 2011, y durante la vigencia del convenio, la compensación por comida será la establecida en el Convenio del sector de seguros.

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

2. 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.

3. En jornadas continuas se tendrá derecho a la compensación por comida los días en que el empleado realice guardias presenciales 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.

4. No se generará derecho a percibir la compensación por comida en los casos de incapacidad temporal, vacaciones, o faltas de asistencia y demás circunstancias de suspensión del contrato de trabajo, asimismo, no generará derecho a compensación por comida la prolongación de jornada con el fin de recuperar permisos.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 22. Jornada laboral y su distribución.

1. La jornada máxima de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2010 y de 1.673 horas para los años 2011, 2012 y 2013.

2. En aquellos casos en que por aplicación del horario resulte una jornada superior o inferior 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, 5 de enero 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. Se considerará período estival a todos los efectos desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

5. 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 treinta minutos.

Periodo estival: de 8.00 a 15.00 horas, con sesenta minutos de flexibilidad.

Viernes de todo el año: de 8.00 a 14.30 horas con sesenta minutos de flexibilidad.

B) Oficinas directas:





De lunes a jueves: 9.00 a 14.00 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Periodo estival: de 8.00 a 15.00 horas.

Viernes de todo el año: de 8.00 a 14.30 horas.

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.

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 servicios con horarios 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. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 del Convenio del sector de seguros, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias y otros servicios análogos que por exigir especial atención derivada de la naturaleza de la función, de la necesaria atención a canales de distribución y red comercial o de la ubicación de la prestación del servicio deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta 24 horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos en la normativa laboral y en el Convenio del sector seguros sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

En el ámbito del presente Convenio se regulan los siguientes horarios especiales, conforme a las condiciones que figuran en el anexo:

A) Horarios especiales en centros de atención telefónica.

B) Horarios especiales en los centros de conservación de clientes.

C) Horarios especiales en los centros de servicios SI24.

Artículo 23. 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 veinticuatro días laborables.

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

Artículo 24. Reducción de jornada.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el presente artículo y en el artículo 25.7 del presente Convenio, 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 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Podrá solicitar una reducción de su jornada laboral de hasta un 50%, sin reducción del salario, el empleado que acredite una enfermedad crónica degenerativa que limite su capacidad de trabajo en un grado tal que le haga susceptible de solicitar una incapacidad permanente en el transcurso de los 12 meses siguientes a la concesión de la reducción de su jornada laboral.

Esta reducción de jornada finalizará en el momento de la concesión de una incapacidad permanente en al menos el grado de Total o la denegación firme de la misma, y en cualquier caso nunca será superior a dos años.

Será requisito necesario e indispensable el dictamen favorable del Equipo Médico Evaluador designado por la empresa, para lo cual el empleado deberá aportar toda la documentación acreditativa de su situación.

Artículo 25. 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, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de la pareja de hecho. Cuando a tal efecto, el empleado necesite pernoctar fuera de su provincia, el plazo será de hasta cuatro días naturales de los cuales, al menos, tres días serán laborables.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente, así como la necesidad de mantener reposo domiciliario.

Este permiso será ampliable, a petición del empleado en dos días adicionales 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. No obstante, en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización, podrá trasladarse el disfrute a fechas posteriores siempre que se mantenga la situación que los origina.

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 24 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, del modo que se acuerde con la empresa.

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 y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

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 pero sí computarán a efectos de las 24 horas.

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, de hasta 60 días naturales cuando se trate de acogida internacional y de hasta 90 días naturales que podrán disfrutarse en períodos mínimos de 15 días, con un máximo de tres períodos cuando se trate de adopción internacional.

6. Los empleados podrán solicitar los días lunes, martes o miércoles de Semana Santa, o los tres días hábiles siguientes a 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 10 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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. En los supuestos de parto múltiple la trabajadora tendrá derecho a 15 días laborables por cada hijo.

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.



En oficinas directas, los permisos regulados en los apartados 1a, 4 y 6 de este artículo (días adicionales con carácter recuperable, asuntos particulares y días de Semana Santa respectivamente) podrán recuperarse del siguiente modo:

Mediante prolongación de jornada una vez finalizada la jornada diaria.

Entre las 08.00 y las 09.00 de la mañana, de lunes a jueves en horario de invierno.

En el horario establecido para la pausa de comida (14.00 a 15.30 horas). En este caso el tiempo máximo que se podrá dedicar a recuperación será de treinta minutos.

La recuperación de permisos en oficinas directas deberá respetar los criterios establecidos en los apartados 1a, 4 y 6 en cuanto al plazo en que debe efectuarse la misma. En cualquier caso, el modo de realizar dicha recuperación deberá acordarse con la empresa debiendo quedar siempre cubiertas las necesidades del servicio y las normas de seguridad.

Artículo 26. 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 inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. 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. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho durante el primer año 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 27. 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 28. 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 71 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 29. Responsabilidad social corporativa y medioambiente.



Mapfre ha aprobado unos principios de actuación en materia de responsabilidad social que deben guiar la política y actuaciones de nuestra organización en ese ámbito, y que se encuentra presente en los principios institucionales y empresariales recogidos en el código de buen gobierno, y en el código ético y de conducta.

Los valores empresariales contenidos en el código de buen gobierno constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todos los empleados de Mapfre, que debe estar basada en el respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.

Con el fin de que el entorno laboral en Mapfre favorezca al máximo nivel el desarrollo personal y profesional de sus empleados, la empresa promoverá la observancia del conjunto de principios contenidos en el código ético y de conducta, y en concreto los relativos a las relaciones con y entre empleados: respeto de los derechos laborales, compromiso y derecho al desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información y uso adecuado de los bienes de la empresa.

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. Esta política medioambiental debe ser conocida por todos los empleados para que éstos puedan participar en el logro de sus objetivos.

Mapfre promoverá las acciones oportunas para mantener y fomentar la comunicación y el diálogo con sus grupos de interés en aquellos aspectos por los que pudieran verse afectados, manteniendo con ellos una relación de equidad y veracidad, tal como se contiene en sus principios de actuación responsable. En este sentido, Mapfre reconoce a la representación sindical de sus trabajadores como organización representativa del grupo de interés de sus empleados.

Capítulo XI. Beneficios sociales.

Artículo 30. Seguro de vida y accidentes.

1. La empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo mixto que contemple las siguientes coberturas:



a) Los riesgos de muerte, con doble capital en caso de fallecimiento accidental, y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por un capital de 45.540 euros para todos los grupos profesionales y con un incremento de dicho capital del 20 por 100 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.

Esta cobertura 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 por 100 del capital que correspondía en el momento de su jubilación. Los empleados en situación pasiva podrán renunciar expresa y voluntariamente a la prolongación de esta cobertura.

b) El riesgo de fallecimiento o incapacidad permanente total o absoluta derivadas de accidente por un capital de 187.672 euros.

c) Cobertura de ahorro, que sustituye al sistema de previsión establecido en el artículo 61 del Convenio del sector seguros, conforme a lo establecido en el Acuerdo de Transformación de los Sistemas de Previsión establecidos en el sector seguros en un sistema de aportación definida suscrito en fecha 21 de noviembre de 2007.

Para esta cobertura la empresa realizará una aportación anual para cada empleado de acuerdo a los siguientes criterios:

El devengo del derecho a la aportación se inicia en la fecha de alta de cada empleado y finaliza el día que cause baja cualquiera que sea la causa. El primer año la aportación se realizará por la parte proporcional que corresponda al período que media entre su fecha de alta y el fin de año. Si la incorporación se produce una vez realizada la aportación anual, su aportación se realizará en el mes de abril del año siguiente. El año en el que el empleado alcance la edad de 65 años las aportaciones se realizarán hasta la fecha en la que se alcance dicha edad.

Los conceptos sobre los que se aportará son: sueldo base de nivel retributivo, complemento por experiencia, complemento de adaptación individualizado, y plus de residencia.

Se tomarán los conceptos del mes en que se realice el cálculo (abril) y se multiplicarán por doce.

Sobre el resultado se aplicarán los siguientes porcentajes:

0,5 % para los empleados que tengan una antigüedad de hasta 10 años.

1,5 % para los que tengan una antigüedad de entre 11 y 20 años.

2,5 % para los empleados que tengan una antigüedad de 21 o más años.

Una vez el empleado alcance los dos años de antigüedad, estas aportaciones se convierten en derechos consolidados, de tal forma que si el empleado causara baja en la empresa podría movilizar tales derechos por las mismas causas y condiciones previstas en la norma reguladora de Planes y Fondos de Pensiones.

2. Los capitales indicados en las coberturas a y b se revalorizarán en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.

Artículo 31. Ayuda para estudios de los empleados.

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados, que cuenten con un año de antigüedad, con las siguientes características y requisitos:

El devengo de esta ayuda tendrá carácter anual.

Su importe máximo anual será de 1.100 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.

Artículo 32. 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 brutos anuales:

Edad	Importe de la ayuda a percibir en función del salario	
	Salario hasta 29.000 euros	Salario entre 29.001 y 50.000 euros
0-2 años	750 euros	450 euros
3-16 años	520 euros	325 euros
17-25 años	690 euros	385 euros

Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual 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.

En el tramo de 17 a 25 años, el abono se realizará previa presentación de justificantes y hasta alcanzar el tope máximo establecido.

El abono de los gastos de guardería se realizara, en todo caso, de forma fraccionada en once mensualidades mediante cheque guardería.

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 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 por 100 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.

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. Fondo de ayuda al empleado.

1. Se establece una dotación anual de 800.000 euros, denominado fondo de ayuda al empleado, que tendrá los siguientes fines:

a) El 40 por 100 del fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, cirugía refractiva, audífonos, gafas y lentillas en las cuantías y con los criterios que establezca la comisión mixta.

A esta subvención podrán acceder los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 29.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual 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.

Artículo 35. 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 de un obsequio por valor en el año 2010, de 155 euros brutos.

Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior.

Artículo 36. Premio de permanencia.

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.

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 37. 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 2010 en 400 euros. Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior.

Artículo 38. Ayuda para cónyuge e hijos con discapacidad.

1. Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que, convivan y estén a su cargo, y sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al 33 por 100 percibirán una ayuda según el grado de discapacidad reconocida:

Discapacidad del 33 al 64 %	1.700 euros
Discapacidad del 65 al 74 %	2.400 euros
Discapacidad igual o superior al 75 %	3.500 euros

2. Los empleados que cuenten con, al menos un año de antigüedad en la empresa, y cuyo cónyuge o pareja de hecho sufra una minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al 75 por ciento percibirán una ayuda de 2.400 euros.
3. Estas ayudas tendrán devengo anual, y se incrementarán con el IPC del año anterior.

Artículo 39. 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 40. 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.

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, el fallecimiento, la enfermedad grave y el desempleo de larga duración, 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 61 del Convenio del sector seguros, la sustitución de los sistemas de previsión social establecidos en el citado artículo 61, 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 una cobertura de ahorro, integrada en el seguro de vida y cuya aportación anual se especifica en el artículo 30, conforme a lo establecido en el acuerdo de transformación de los sistemas de previsión establecidos en el sector seguros en un sistema de aportación definida suscrito en fecha 21 de noviembre de 2007.

3. Aquellos empleados que se encontraran en plantilla a 26 de febrero de 1992, y que en aquel 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 41. 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 por 100 de la prima. Parte de esta bonificación se realizará directamente en el recibo del seguro hasta el porcentaje que la legislación tributaria permita y el resto se abonará en el recibo de salarios del empleado, con la retención fiscal que corresponda.

Artículo 42. 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 43. 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 Familiar.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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

85 % en la prima del empleado.

50 % en la prima de cónyuge, 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 44. Reducción de tiempo de trabajo.

Los empleados que en el año en curso cumplan 60 ó 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 noventa minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

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

Capítulo XII. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 45. 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, de acuerdo con los criterios sobre gastos que tenga establecidos la empresa.
4. 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.
5. Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por las secciones sindicales.



Cada Sección Sindical adoptará internamente el correspondiente acuerdo de acumulación de horas, que deberá cumplir, en todo caso, los siguientes requisitos:

El límite máximo de horas, salvo excepciones justificadas que deben acordarse expresamente con la empresa, que un representante podrá acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual. No obstante, excepcionalmente, podrá superarse ese máximo cuando la acumulación de horas se realice para la liberación total del representante (100 % de la jornada).

Las liberaciones sindicales que afecten al 100 % de la jornada deberán comunicarse a la empresa con una antelación mínima de dos meses a efectos de que se analice la viabilidad de las mismas.

6. Uso de medios telemáticos.

Tablón de anuncios: se sustituye el tablón de anuncios físico por un espacio en el portal del empleado que tendrá las funciones de tablón de anuncios virtual.

Comunicación mediante correo electrónico.

Cada Sección Sindical estatal 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 siete correos al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el Grupo Mapfre el 1 de enero de cada año:

Hasta el 1 % de representatividad	1 al trimestre
Desde el 1,01 hasta el 10 % de representatividad	uno al mes
Desde el 10,01 hasta el 30 % de representatividad	tres al mes
Desde el 30,01 hasta el 50 % de representatividad	cuatro al mes
Desde el 50,01 hasta el 70 % de representatividad	cinco al mes
Desde el 70,01 hasta el 80 % de representatividad	seis al mes
Desde el 80,01 hasta el 100 % de representatividad	siete 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.



Salvo lo previsto en este punto 6 en relación a las secciones sindicales de ámbito estatal, los representantes de los trabajadores no utilizarán como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de empleados.

Comisiones derivadas del Convenio.

Artículo 46. 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 47. Comisión de Desarrollo Profesional.

La Comisión de Desarrollo Profesional estará 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 retribución variable.
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 48. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades, estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de la empresa y tres por la representación social firmante del Convenio.

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 de la evolución del Plan de Igualdad.

Disposición adicional primera. 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 segunda.

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 adicional tercera.

A efectos del disfrute de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio no tendrá la consideración de cónyuge la persona respecto de la cual el empleado se encuentre separado legalmente mediante resolución judicial.

Se entenderá por pareja de hecho aquella que se encuentre debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o que disponga de acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Disposición adicional cuarta. Jornada continua.

Los empleados que a 31 de diciembre de 2005 realizaran jornada continua, y la mantuvieran a la entrada en vigor del presente Convenio, salvo que de forma voluntaria opten por pasar al horario general, mantendrán dicho tipo de jornada.

A partir del 1 de enero de 2011, todos los empleados que mantengan la jornada continua realizarán el siguiente horario:

De 7.45 a 15.15 durante todo el año con cuarenta y cinco minutos de flexibilidad.

Se exceptuará de la aplicación de este horario a aquellos empleados que realicen jornadas continuas con sistemas de guardias por la tarde, los cuales mantendrán dichas condiciones.

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

Disposición transitoria primera.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Convenio Mapfre Grupo Asegurador 2006-2009, con efecto de 1 de enero de 2009 se realizó una revisión



salarial de acuerdo con la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, y que supuso un incremento salarial del 2,3 % (2 % de previsión de inflación más el 15 % de dicha cantidad).

Dado que el IPC real correspondiente al año 2009 se situó en el 0,8 %, el incremento salarial que realmente corresponde es del 0,92 (0,8 por IPC real, más el 15 % de dicha cantidad). El exceso abonado en el año 2009 (1,38 %) se regularizará del siguiente modo:

La diferencia entre la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado y el IPC real del año 2009 (1,2 %) se regularizará compensando, hasta donde alcance la inflación real para el año 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Convenio del sector seguros.

La diferencia entre el 15 % de la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado y el 15 % del IPC real del año 2009 (0,18 %) se regularizará compensando, hasta donde alcance, la paga adicional, de carácter no consolidable correspondiente al año 2010, que se regula en el apartado 2 del artículo 19 del presente Convenio y que se abonará en el mes de octubre del año 2010.

Disposición transitoria segunda. Personal comercial de la red específica de Mapfre vida.

Como consecuencia de la nueva estructura comercial de Mapfre Vida, que conlleva la desaparición del vínculo mercantil de los asesores de clientes de la red específica, a partir del 1 de enero de 2010 su retribución variable tendrá la consideración de retribución laboral.

En consecuencia, desaparecen las condiciones especiales establecidas en la disposición adicional tercera del Convenio Mapfre Grupo Asegurador 2006-2009, para este colectivo, con excepción de la siguiente:

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

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.



Anexo. Horarios especiales.

1) Jornada laboral y su distribución.

1.1) Centros de atención telefónica.

1.1.1 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 14.00 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.

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

1.1.3 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.

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

1.1.5 La jornada diaria será de siete horas y treinta minutos para las jornadas continuadas (turnos de mañana, tarde y refuerzo).

En las jornadas partidas se podrán establecer distribuciones horarias especiales o diferentes en los distintos días de la semana sin que pueda superarse la jornada máxima anual o treinta y siete horas y treinta minutos semanales.

1.1.6 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 concurren circunstancias justificadas y/o sobrevenidas.

1.1.7 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 quién debe realizar el cambio para cubrir la necesidad surgida, optando prioritariamente por empleados adscritos a turno fijo.

1.2) Centros de conservación de clientes.

1.2.1 El horario de los centros de conservación de clientes (CCC) será de 08.00 a 21.00 horas de forma ininterrumpida de lunes a viernes durante todo el año, a excepción de los festivos nacionales, que no se prestará el servicio.

Los turnos de comida de los centros se establecerán entre las 13.00 y las 16.00 horas, organizándose en cada centro los turnos que procedan.

1.2.2 En la asignación de turnos y horarios se tendrá en cuenta el tipo de contrato y horario aplicable a los empleados que se adscriban a los CCC, por lo que se aplicarán los siguientes criterios:

A) Empleados que, estando de alta en la empresa a fecha 12 de mayo de 2009, pertenezcan o se adscriban a los CCC y que ni por contrato ni por horario tengan establecido sistema de turnos: se respetarán los horarios que vinieran realizando.

B) Empleados que, estando de alta en la empresa en fecha 12 de mayo de 2009, hubiesen sido contratados con régimen de turnos o cuyos horarios permitan la distribución irregular de la jornada: se aplicará el sistema de turnos o distribución irregular para cubrir las necesidades del servicio, pudiéndole ser asignado cualquiera de los siguientes horarios:

a) Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana: entrada de 8.00 a 9.00.

Turno de tarde: entrada de 14.00 a 16.00.

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.

En todo caso deberán respetarse los límites de inicio y finalización del horario del

servicio (08.00 a 21.00 horas).

C) Los empleados de nueva incorporación que hayan sido o sean contratados para prestar servicios en el CCC a partir del 12 de mayo de 2009, tendrán las condiciones de horarios especificadas en el apartado anterior, «B».

Se procurará que los trabajadores a los que se refirieren los apartados B y C, mientras desarrollen sus funciones en el CCC, estén adscritos a un turno fijo y cuando, ocasionalmente, se les cambie de turno les será de aplicación la compensación por cambio de turno establecida en el apartado 4.2 del presente artículo.

1.3) Centros de servicios SI24.—El horario de los centros de servicios SI24 será de 8.00 a 22.00 horas de forma ininterrumpida de lunes a sábado durante todo el año. Asimismo, el centro podrá abrir los domingos y festivos que en cada Comunidad Autónoma se establezcan para la apertura de centros comerciales.

Los horarios laborales que se establezcan en los centros de servicios SI24 podrán ser los siguientes:

A) Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana: entrada de 8.00 a 9.00.

Turno de tarde: entrada de 14.00 a 16.00.

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.

En todo caso deberán respetarse los límites de inicio y finalización del horario del servicio (08.00 a 22.00 horas).

Los turnos de comida de los centros se establecerán entre las 13.00 y las 16.00 horas, organizándose en cada centro los turnos que procedan.

2. Pausas dentro de la jornada. Los empleados que realicen jornada continua de más de seis horas tendrán derecho a una pausa dentro de la jornada de veinte minutos, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Dadas las características de los servicios y con el fin de no interferir en el normal desarrollo de los mismos, dichas pausas serán organizadas y planificadas por la empresa.

El personal de centros de atención telefónica que desarrolle su actividad con



pantallas de visualización de datos, con independencia de su jornada y del turno en el que preste servicio, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, debiéndose organizar de un modo racional de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose, por tanto, restringir su utilización en horas de elevada actividad.

Dichas pausas (en su caso, la de veinte minutos por realización de jornadas superiores a seis horas y las de cinco minutos por desarrollar la actividad con pantallas de visualización de datos) no serán acumulativas entre sí.

3. Vacaciones. Para el personal de centros de atención telefónica la programación de las vacaciones anuales se planificará con la mayor antelación posible, procurando que el 50 por 100 de las vacaciones coincidan con el periodo estival, y respetándose, en todo caso, las necesidades de servicio. La representación legal de los trabajadores podrá colaborar en el establecimiento de criterios en materia de vacaciones, que se ajustarán a lo establecido en el Convenio del sector.

4. Retribución. Las especiales características de los servicios cuyos horarios se regulan en el presente artículo se retribuirán, cuando proceda, de acuerdo con las siguientes condiciones:

4.1. 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 servicio correspondiente.

El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 30 por 100 del sueldo base mensual.

Cualquier otro sistema de compensación de turnicidad rotativa que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en Mapfre es sustituido por la compensación establecida en este artículo.

4.2. Compensación por cambio de turno. 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 16,5 euros por cada cambio de turno. A partir del año 2011 este importe se regularizará anualmente de acuerdo con el IPC real.



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.

Cualquier otro sistema de compensación por cambio de turno que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en Mapfre será sustituido por la compensación establecida en este artículo.

4.3. 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 por 100 del importe por hora resultante del sueldo base mensual.

Cualquier otro sistema de compensación de trabajo nocturno que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en Mapfre es sustituido por la compensación establecida en este apartado.

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

4.5. Plus exceso nocturnidad. Aquellos empleados que a 31 de diciembre de 2009 vinieran percibiendo, en concepto de plus de nocturnidad, cantidades superiores a las reguladas en el apartado 4.3 de este artículo percibirán la diferencia entre lo establecido en este artículo y los importes que a dicha fecha vinieran cobrando mediante el plus de exceso de nocturnidad. Asimismo los empleados que a 31 de diciembre de 2009 viniesen percibiendo el mencionado plus de exceso de nocturnidad lo mantendrán.

4.6. Plus festivo. La prestación de servicios en días festivos intersemanales se compensará mediante la aplicación de uno de los siguientes sistemas, a elección del empleado:

a) Compensación económica equivalente al 15 % del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo y disfrute de un día de descanso.

$\text{Sueldo bruto anual} \times 0,15 \times (\text{número de horas trabajadas}).$

(jornada máxima anual).





b) Compensación económica equivalente al 115% del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo.

Sueldo bruto anual $\times 1,15 \times$ (número de horas trabajadas).

(jornada máxima anual).

La prestación de servicios los días 25 de diciembre o 1 de enero se compensará, a elección del empleado, mediante la aplicación de uno de los siguientes sistemas:

a) Compensación económica equivalente al 40 % del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo y disfrute de un día de descanso.

Sueldo bruto anual $\times 0,40 \times$ (número de horas trabajadas)

(jornada máxima anual)

b) Compensación económica equivalente al 140 % del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo.

Sueldo bruto anual $\times 1,40 \times$ (número de horas trabajadas).

(jornada máxima anual).

El sistema de compensación de festivos se elegirá por el trabajador una vez al año y será aplicado durante todo el año, en los plazos y la forma que se hayan establecido al efecto.

Solo generará descanso compensatorio el trabajo en festivo que origine un exceso de jornada. Como consecuencia de dicha circunstancia, la prestación de servicios en sábados que sean festivos se compensará con el abono del plus festivo, sin que el trabajo en dicho día suponga el disfrute de una libranza adicional por no generar dicha prestación de servicios un exceso de jornada.

Cualquier otro sistema de compensación de trabajo en festivo que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en Mapfre es sustituido por la compensación establecida en este apartado.

4.7. Plus domingo. El plus domingo se aplicará a todo el C@C24. A estos efectos se considerará trabajo en domingos aquel que se preste a lo largo de las 24 horas de dicho día de la semana.

El plus domingo será el equivalente al 30 % del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo.

Sueldo bruto anual $\times 0,30 \times$ (número de horas trabajadas).





(jornada máxima anual).

Cualquier otro sistema de compensación de trabajo en domingo que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en Mapfre es sustituido por la compensación establecida en este apartado.

4.8. Plus de idiomas.

4.8.1 Los empleados de los centros de atención telefónica devengarán plus de Idiomas cuando utilicen de forma habitual en el desarrollo del trabajo un idioma extranjero o una lengua española cooficial al castellano fuera de la Comunidad o Comunidades Autónomas en las que la misma se haya declarado oficial.

4.8.2 Lengua cooficial. A efectos del devengo del plus de Idiomas, se considerarán lenguas cooficiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Constitución española, aquellas lenguas españolas que sean oficiales en sus respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Estatutos.

4.8.3 Requisitos. El abono del plus de idiomas estará condicionado a los siguientes requisitos:

a) Que la empresa requiera al empleado la utilización del idioma extranjero o lengua española cooficial al castellano fuera de la Comunidad o Comunidades Autónomas en las que la misma se haya declarado oficial de forma habitual en el desarrollo del trabajo.

b) Que el empleado no perciba complementos salariales distintos al plus de idiomas mediante los que se esté compensando la utilización de dicho idioma o lengua española cooficial. Se entenderá que al empleado se le están compensando dichos conocimientos cuando el sueldo bruto anual supere el que en cada momento establezca el Convenio colectivo del sector seguros para el grupo nivel en el que se halle encuadrado el empleado, al menos, en la cuantía establecida para el plus de idiomas.

c) A efectos de su abono, el plus o pluses de idiomas que puedan devengarse se compensará y se absorberá del complemento voluntario que se pudiera estar percibiendo en cada momento.

d) Haber realizado previamente la correspondiente prueba de nivel.

4.8.4 Cuantía. La cuantía del plus de idiomas se fija en 770 euros anuales, que serán abonados por cada idioma extranjero o lengua española cooficial al castellano fuera de la Comunidad o Comunidades Autónomas en la que la misma se haya declarado oficial que el empleado utilice de forma habitual en el desarrollo de su trabajo.





4.8.5 Abono en vacaciones. El plus de idiomas se abonará durante el período vacacional a los empleados que lo perciben de modo habitual durante todo el año. En otro caso, se proporcionalizará.

4.9. Guardias telefónicas de gestores en centros telefónicos.—En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias telefónicas de gestores para cualquier turno u horario atendiendo a las necesidades que determine la empresa. Dichas guardias telefónicas se compensarán mediante un complemento salarial del puesto de trabajo del gestor que retribuye la situación de localización y estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento dentro de los períodos en los que al gestor se le haya encomendado estar de guardia.

Se fija una cuantía de 50 euros brutos semanales que percibirán los empleados que se encuentren en situación de guardia. Si como consecuencia de dicha guardia deben desplazarse a su centro de trabajo a prestar servicios serán retribuidos con el importe adicional de 30 euros brutos por cada día que concurra dicha circunstancia. Los días en que, estando de guardia, deban desplazarse al centro de trabajo a prestar servicios generarán el correspondiente descanso.

La prestación de servicios en el período de guardias no generará en ningún caso turnicidad ni compensaciones por cambio de turno. Las guardias telefónicas se establecerán en el planning. Si existiera un número de personas voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.

4.10. Guardias telefónicas de coordinadores. En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias telefónicas de coordinadores para turno u horario atendiendo a las necesidades que determine la empresa. Dichas guardias telefónicas se compensarán mediante un complemento salarial del puesto de trabajo del coordinador que retribuye la situación de localización y estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento dentro de los períodos en los que al coordinador se le haya encomendado estar de guardia.

Se fija una cuantía de 70 euros brutos semanales que percibirán los empleados que se encuentren en situación de guardia. Si como consecuencia de dicha guardia deben desplazarse a su centro de trabajo a prestar servicios serán retribuidos con el importe adicional de 30 euros brutos por cada día que concurra dicha circunstancia. Los días en que, estando de guardia, deban desplazarse al centro de trabajo a prestar servicios generarán el correspondiente descanso.

La prestación de servicios en el período de guardias no generará en ningún caso turnicidad ni compensaciones por cambio de turno. Las guardias telefónicas se



establecerán en el planning. Si existiera un número de personas voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.

4.11. Guardias presenciales de coordinadores. En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias presenciales de coordinadores. Dichas guardias se compensarán mediante el abono de 100 euros brutos por día trabajado. Asimismo disfrutarán del correspondiente descanso compensatorio en aquellos casos en los que la realización de las guardias genere un exceso de la jornada en cómputo anual. Las guardias presenciales se establecerán en el planning. Si existiera un número de personas voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.

