

ORGANISMO	NIF	REFERENCIA	OBJETIVO	IMPORTE — PESETAS
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	PTR1995-0420-OP	SINTESIS DE POLIMEROS TERMOESTABLES Y POLIMEROS REACTIVOS VIA MODIFICACION QUIMICA.	5.635.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	2FD1997-1904	SINTESIS Y CARACTERIZACION DE MATRICES TERMOESTABLES RETARDANTES A LA LLAMA DE APLICACION EN CIRCUITOS IMPRESOS.	1.800.000
UTEKI, S.A. VITA-INVEST, S.A.	A01265586 A08450538	IDE1998-0275 PCC1999-0305	ANTIDEPRESIVOS DUALES: INHIBIDORES DE LA RECAPTACION DE SEROTININA Y AGONISTAS/ANTAGONISTAS 5HT1A.	1.000.000 89.600.000
XUNTA GALICIA-CONS. AGRICULTURA, GANAD. Y POL. AGROALIMENTARIA.	S1511001H	1FD1997-2352-C02-02	EVALUACION DE MAIZ DE USOS ALIMENTICIOS: MAIZ BLANCO Y MAIZ PLATA.	480.000
XUNTA GALICIA-CONS. AGRICULTURA, GANAD. Y POL. AGROALIMENTARIA.	S1511001H	1FD1997-2352-C02-02	EVALUACION DE MAIZ DE USOS ALIMENTICIOS: MAIZ BLANCO Y MAIZ PLATA.	1.489.200

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12181** *RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y «Zurich, Compañía de Seguros y Sobre la Vida, Sucursal en España de Compañía Suiza».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y «Zurich, Compañía de Seguros y sobre la Vida, Sucursal en España de Compañía Suiza» (código de Convenio número 9005473), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2000, 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 CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LAS COMPAÑÍAS «ZURICH ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y «ZURICH, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y SOBRE LA VIDA, SUCURSAL EN ESPAÑA DE COMPAÑÍA SUIZA»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y partes contratantes.*

1. El presente Convenio Colectivo de trabajo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y «Zurich, Compañía de Seguros sobre la Vida, sucursal en España de Compañía Suiza», en adelante «la empresa».

2. El Convenio ha sido negociado por una Comisión compuesta, por una parte, por los representantes de la Dirección de la empresa y, por otra, por el banco social designado a tal fin por las secciones sindicales estatales de CC.OO, UGT y OTZA, representaciones sindicales que, en su conjunto, suman más del 60 por 100 de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, también en su conjunto.

3. El presente Convenio se pacta con las representaciones sindicales de CC.OO y UGT, que en su conjunto suman más de un 60 por 100 de los referidos miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que tenga en España la empresa.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

1. El Convenio regulará, durante su vigencia, las condiciones contractuales entre la empresa y su personal sujeto de una relación laboral común, según la definición legal vigente en la fecha de firma del presente Convenio.

2. Se excluyen de su ámbito:

a) Los miembros del Comité de Dirección.

b) El personal que presta servicios en fincas propiedad de la empresa no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rige por la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, estarán vinculados a este Convenio los trabajadores a quienes se venía aplicando el anterior Convenio de empresa.

c) Los Agentes y Corredores de Seguros contemplados en la Ley de Mediación de Seguros Privados.

d) Los profesionales libres externos (Abogados, Médicos, Peritos, etc.) que perciban sus retribuciones exclusivamente por acto mediante honorarios.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración llegará hasta el 31 de diciembre de 2002.

2. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1998 salvo en aquellas materias y colectivos que tengan otra vigencia específica. Los efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en la empresa antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los efectos económicos retroactivos serán de aplicación al personal que hubiese cesado como consecuencia de jubilación o por expiración de término o no renovación de contratos temporales.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio para solicitar la revisión de todo o parte del mismo, mediante comunicación a la otra y a la Dirección General de Trabajo, cursadas con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha de vencimiento inicial o a la de sus posibles prórrogas automáticas anuales.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**Artículo 6. *Facultades de la Dirección de la empresa.*

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio y con respeto a lo establecido por las leyes de aplicación en cada caso.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

1. Conforme a lo regulado en el Convenio General del Sector de Seguros, queda establecido un sistema de clasificación profesional por grupos.

2. La clasificación profesional no supone la existencia de compartimentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de los empleados como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. De acuerdo con el TRET, artículo 22.2, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas funciones y/o especialidades profesionales.

4. En la determinación de la pertenencia a uno u otro grupo profesional se tendrá en cuenta la ponderación global de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa/autonomía.
- c) Complejidad.
- d) Responsabilidad.
- e) Capacidad de dirección.
- f) En su caso, capacidad de trabajo en equipo.

5. Dentro de cada grupo profesional existirán distintos niveles retributivos en función a la valoración del puesto de trabajo ocupado en cada momento.

6. El sistema de clasificación queda integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 0.
- Grupo I.
- Grupo II.
- Grupo III.
- Grupo IV.

## 7. Descripción de los grupos profesionales:

1. Grupo profesional 0: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

## 2. Grupo profesional I.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendada.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de grado medio.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Elaboración de notas técnicas.
- Cálculo de tarifas en nuevos productos.
- Trabajos técnicos de auditoría.
- Análisis e investigación de mercados.
- Asesoría legal.
- Análisis de sistemas.
- Estudios de organización y métodos.
- Asistencia y prevención sanitaria.

- Prevención, inspección y valoración de riesgos.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Selección y formación de personal.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3, que se detallan en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5.

## 3. Grupo profesional II.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso en la empresa.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente al antiguo grado elemental (BUP, FP 2 o similar), o sus equivalentes con arreglo a la LOGSE.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Asesoría técnica o jurídica de inicio o apoyo, bajo supervisión del personal del grupo I.

Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.

Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.

Revisión y codificación de solicitudes y proposiciones de seguro y emisión de pólizas.

Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización y producción comercial.

Realización de pagos y operaciones de ingreso y disposiciones de efectivo.

Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas y comprobaciones de saldos.

Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.

Coordinación y responsabilización sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del grupo profesional III, como manejo de máquinas de servicios generales, vigilancia, portería y recepción, recepción, distribución y salida de correo y material de oficina, limpieza, recados o encargos sencillos, trámites administrativos externos, etc.

Trabajos administrativos de personal, de organización y métodos y en general de cuantas funciones se componen los procesos ordinarios de la empresa.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4, 5 y 6 (anexos 1, 2, 3, 4 y 5).

## 4. Grupo profesional III.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Conducción de vehículos.
- Manejo de máquinas de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.).
- Vigilancia, portería y recepción.
- Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.
- Recados o encargos sencillos.
- Limpieza.
- Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.
- Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.
- Transcripción de datos y textos.
- Introducción de datos en sistemas mecanizados.
- Realización de cobros fuera de oficina.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7 y 8 (anexos 1, 2, 3, 4 y 5).

#### 5. Grupo profesional IV.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen laboralmente a la empresa a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional y las reglas sobre promociones y ascensos, establecidos en el presente Convenio.

Formación: Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 64 del presente Convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador y su aplicación práctica en la empresa.

Se tendrá en cuenta, dentro del plan de formación de la empresa, el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

Tareas: Tareas instrumentales básicas, y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el tiempo de permanencia, en los niveles 9 y 10 (anexos 1, 2, 3, 4 y 5).

Con carácter general, la permanencia de tres años en el presente grupo profesional, implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años, y el nivel retributivo 9 para el tercer año de permanencia, en su caso.

Si los títulos habilitantes de la contratación son los de Formación Profesional de grado medio o superior o reconocidos oficialmente como equivalentes, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año el nivel retributivo 10, y al segundo el nivel retributivo 9.

Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria, superior o de grado medio, la clasificación profesional se realizará en el grupo profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo profesional.

8. En caso de que el Convenio Sectorial modificara el actual sistema de clasificación profesional, deberá negociarse con la representación de los trabajadores su aplicación en el presente Convenio.

#### Artículo 8. *Multifunción/polivalencia y movilidad funcional.*

1. Se establecen como principios básicos, tanto en favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de los trabajadores, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acordadas por la Dirección de la empresa sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del trabajador para realizar los trabajos encomendados en cada momento.

Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

##### Multifunción/polivalencia.

2. Por multifunción se entiende la realización simultánea o sucesiva –durante una misma jornada– de funciones y tareas que correspondan al mismo grupo profesional y nivel retributivo, en la misma o distintas áreas funcionales, así como el desarrollo de las tareas suplementarias y/o auxiliares que integran el proceso completo del cual forman parte.

En este supuesto se percibirá el salario base que corresponda al nivel retributivo asignado al puesto de trabajo y, si procede, el complemento de puesto de trabajo que corresponda a la función realizada en forma

prevalente, aquella a la que, dentro del conjunto de su actividad, dedique mayor tiempo.

##### Movilidad funcional.

3. En los casos de movilidad funcional se establecen, a continuación, las siguientes situaciones y sus efectos:

a) El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional producirá efectos salariales sobre el salario base del nivel retributivo al que dicho nuevo puesto corresponda a partir de los seis meses de permanencia en el mismo durante un año u ocho meses durante dos años; y a partir de los dos meses, si procede, sobre el complemento de puesto de trabajo, pasando a percibirse el del nuevo puesto, sea superior o inferior.

En ningún caso la movilidad funcional podrá suponer reducción del salario base.

b) El cambio de puesto de trabajo a distinto grupo profesional, sea superior o inferior, se regulará según lo establecido en el artículo 39 del TRET y producirá, mientras perdure la situación que origina la movilidad funcional, los siguientes efectos salariales:

1) Se pasará a percibir, a partir de los seis meses de permanencia en el nuevo puesto durante un año u ocho meses durante dos años, el salario base del nivel retributivo al que dicho nuevo puesto corresponda, siempre que éste sea superior al de procedencia.

2) Se percibirá, si procede, el complemento de puesto de trabajo asignado al nuevo puesto, sea superior o inferior al de procedencia, a partir de los dos meses de permanencia en dicho nuevo puesto.

4. El trabajador podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

5. Cuando, como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo se produzca disminución de la retribución salarial global del trabajador, la empresa lo comunicará, sin perjuicio de su ejecución, a la representación legal de los trabajadores, al objeto de que éstos puedan formular las observaciones oportunas, sin perjuicio del derecho del trabajador afectado de impugnar tal situación ante la jurisdicción social.

La Dirección de la empresa informará anualmente a las secciones sindicales legalmente constituidas, sobre las situaciones de movilidad funcional efectuadas, analizándose conjuntamente posibles medidas de adaptación.

#### Artículo 9. *Movilidad geográfica y sus modalidades.*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa siempre que esta pertenezca al mismo grupo de empresas, y se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos el personal.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

##### Artículo 9.a) *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 anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente artículo, artículo 9 y artículo 9.b) del presente Convenio. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, debiendo la empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de contrastar las necesidades.

Con carácter previo, la empresa pondrá en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número 4 del presente artículo.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos, con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

- 1.º Requerimientos profesionales del puesto.
- 2.º Cargas y condicionamientos familiares.
- 3.º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- 4.º Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.
- 5.º Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este artículo, el artículo 9 y el artículo 9.b).
- 6.º Después de un traslado el trabajador afectado no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o propuesta de la empresa.
- 7.º Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de noventa días.

5. Las condiciones de compensación por traslados serán las siguientes:

Gastos de locomoción, debidamente justificados, del interesado y de los familiares que convivan con él.

Gastos de mudanza y contratación de suministros básicos contra presentación de los oportunos justificantes.

Compensación económica equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos establecidos en este Convenio, con un mínimo de 1.000.000 de pesetas brutas, que el trabajador trasladado podrá percibir de una sola vez o fraccionar dicho importe en dos ejercicios. Para los traslados que se lleven a cabo hasta un radio de 50 kilómetros en las ciudades de Madrid y Barcelona, no se aplicará en dicha compensación, el mínimo de 1.000.000 de pesetas brutas.

Las compensaciones económicas referidas se condicionan a la permanencia del trabajador en el nuevo puesto de trabajo durante un mínimo de veinticuatro meses. De no cumplirse dicho plazo el trabajador vendrá obligado a reintegrar a la empresa una veinticuatroava parte de la compensación percibida por cada mes que falte para los 24 indicados. El mínimo de permanencia en el nuevo destino no se aplicará cuando el traslado sea decisión de la empresa.

Hasta diez días de permiso retribuido para búsqueda de alojamiento y centros escolares, con dieta completa.

Ayuda de vivienda o de locomoción para los trabajadores a los que el traslado comporte un cambio de residencia, pudiéndose optar entre:

a) La empresa facilitará para adquisición de vivienda en el municipio donde sea trasladado el trabajador, un préstamo de hasta 10.000.000 de pesetas a un tipo de interés del Mibor (créditos anteriores a 1 de enero de 1999) o Euribor (créditos posteriores a 1 de enero de 1999) a doce meses más un diferencial del 0,50 por 100, dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1 de enero de acuerdo con el tipo interbancario a un año Mibor, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para enero de cada año y manteniéndose fijo el diferencial adicional del 0,50 por 100, el plazo de devolución se establece a diez años.

b) Alternativamente, en sustitución del préstamo contemplado en el apartado a) anterior, el trabajador trasladado podrá optar por recibir una ayuda para alquiler de vivienda consistente en 50.000 pesetas brutas mensuales durante el primer año del traslado.

c) Si el trabajador no optara por solicitar ninguna de las ayudas previstas en los puntos a) o b) anteriores tendrá derecho alternativamente como ayuda de locomoción a la concesión de un Préstamo para adquisición de vehículo, de hasta 2.000.000 de pesetas, con una bonificación en el interés del 25 por 100 sobre la media de los tipos de interés de los seis bancos principales en préstamos al consumo y a devolver en un plazo de cinco años.

6. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y/o los representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9.b) *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses, el plazo mínimo de preaviso será de 15 días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan.

3. Compensaciones:

a) Como compensación de los gastos de manutención y estancia el trabajador podrá optar entre:

1) la compensación directa de dichos gastos, de acuerdo con la política y normativa que sobre los mismos rija en la empresa en cada momento.

2) alternativamente, el trabajador podrá optar por recibir diariamente como dieta completa, la cantidad de 12.000 pesetas brutas, que cubrirán la totalidad de gastos por manutención y estancia con pernocta.

Para el personal desplazado que realice Jornada Partida la compensación contemplada en los puntos anteriores absorberá la Compensación por Comida prevista en el artículo 45, cuyo importe dejará de percibir mientras el trabajador permanezca en situación de desplazado.

b) El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Asimismo, se acuerda que el trabajador desplazado podrá destinar, previa comunicación a la Dirección de la empresa, hasta cuatro horas efectivas de trabajo semanales para los desplazamientos entre su domicilio y el centro de trabajo al que haya sido desplazado.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

## CAPÍTULO III

**Ingresos, promociones y extinción de los contratos**Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las modalidades de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas, al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará la misma.

Artículo 11. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

- Grupo Profesional: Cero a doce meses
- Grupo Profesional I: Seis meses.
- Grupo Profesional II: Tres meses.
- Grupo Profesional III: Un mes.
- Grupo Profesional IV: Quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. *Promociones.*

1. Producida la necesidad de cubrir en forma definitiva una vacante o un puesto de nueva creación, la empresa, cuando el puesto a cubrir no sea de libre designación, convocará concurso para proveerlo. Se informará con antelación suficiente a la Representación legal de los trabajadores.

Para los puestos determinados más adelante como de libre designación podrá establecerse, de mutuo acuerdo, un período de prueba y sus condiciones. En ningún caso el período de prueba podrá superar los seis meses de duración y durante el mismo la cobertura del puesto tendrá el carácter de provisional.

2. Los criterios para la cobertura de las vacantes que se produzcan, atendiendo al Grupo Profesional que corresponda al puesto de trabajo a cubrir son los siguientes:

- a) Grupo Profesional I: Libre designación por la Dirección de la empresa.
- b) Grupo Profesional II: Por concurso-oposición.

Se exceptúan de este procedimiento, y serán de libre designación por parte de la empresa aquellos puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y/o tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad o que conlleven por sí mismos un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la Representación legal de los trabajadores.

Se acuerda expresamente la libre designación por parte de la Dirección de la empresa para la cobertura de los puestos de trabajo de carácter comercial y de inspección, y los puestos que impliquen mando sobre otros trabajadores.

c) Grupo Profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV.

3. Cuando proceda el concurso-oposición la Dirección de la empresa, con antelación suficiente —en torno a dos meses—, hará público el puesto o puestos a cubrir objeto de dicho concurso. En la convocatoria figurará la descripción del puesto/s a cubrir, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, así como los requisitos —perfil profesional— que deben reunir los candidatos.

Se constituirá un Tribunal calificador para los concursos que participará en la elaboración del contenido de las pruebas y seguirá su desarrollo. El mismo estará constituido por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por la Representación de los trabajadores).

Dos vocales (uno nombrado por la Dirección de la empresa y otro por la Representación de los Trabajadores).

4. Se exceptúa del procedimiento regulado en el presente artículo la cobertura provisional de vacantes, coberturas por vacaciones y/o incapacidad temporal y maternidad.

5. No tendrán la consideración de vacantes o puestos de nueva creación aquellos que ocupen los empleados en curso de aprendizaje para la adquisición de experiencia, y que se integran dentro de planificaciones de carrera o desarrollo profesional.

6. Con carácter anual la empresa informará a la Representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación.

Artículo 13. *Preaviso en los ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, para los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales III y IV, y con 1 mes de antelación como mínimo, para los encuadrados en los Grupos Profesionales 0, I y II.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de menos en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación de haberes.

4. Recibido el preaviso por la empresa podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que llegue la fecha de cese, abonando, no obstante, al trabajador los salarios hasta dicha fecha.

## CAPÍTULO IV

**Jornada, horarios y vacaciones**Artículo 14. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo será de 1.690 horas efectivas para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 15. *Horarios.*

Se establecen los que seguidamente se detallan, con el fin de dar cobertura por necesidades organizativas y de atención al cliente desde las ocho hasta las dieciocho horas en cada centro de trabajo.

1. Jornada partida (de lunes a viernes):

- a) El personal que la realice percibirá la compensación establecida en el artículo 45 del Convenio, de acuerdo con lo regulado en el mismo.
- b) Con carácter general, la jornada se realizará partida con arreglo a los siguientes horarios:

Periodo Invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio, ambos inclusive).

Primer turno: De ocho a diecisiete quince horas.	(Siete cuarenta y cinco horas efectivas diarias)
Segundo turno: De ocho cuarenta y cinco a dieciocho horas.	

Tendrán prioridad para realizar el 2.º turno aquellos trabajadores interesados en el mismo, debiendo permanecer como mínimo seis meses. Si fuera insuficiente, los turnos se determinarán por el responsable, según las necesidades existentes en cada unidad, pudiendo tener como máximo el 50 por 100 de la plantilla en el segundo turno.

En ambos turnos existirá un descanso de una hora treinta para la comida, preferentemente entre las trece treinta horas y las quince horas, sin perjuicio de que entre el mando y el empleado se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquella, entre las trece treinta horas y las catorce treinta horas y de forma estable en períodos de seis meses como mínimo.

En aquellas unidades en que así se acuerde con el responsable de la misma, podrá reducirse la pausa para la comida a una hora siempre y cuando se cubra la franja horaria de ocho a dieciocho horas y las necesidades operativas lo permitan.

Los turnos serán:

Primer turno: De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas.

Segundo turno: De nueve quince a dieciocho horas.

(Siete cuarenta y cinco horas efectivas diarias)

Como excepción a la jornada partida detallada, el 50 por 100 de cada unidad de trabajo realizará los viernes en forma alterna, jornada continuada de ocho a quince quince horas.

Período estival (del 16 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive)

La jornada se realizará de ocho a quince quince horas, sin descanso para la comida. (Siete quince horas efectivas diarias).

Por requerirlo así las necesidades de atención al servicio del cliente, en las plataformas telefónicas, la unidad de atención telefónica a flotas, la unidad de asistencia (Zurich Asistencia) y las oficinas de la unidad estratégica de negocio Caudal, durante el período estival se podrán aplicar los horarios de invierno, los cuales podrán afectar a un máximo del 50 por 100 del personal adscrito a cada equipo de trabajo.

Esta situación no se dará en el mes de agosto, prestándose servicios en todos los casos de ocho a quince quince horas.

Los trabajadores que durante el período estival, por las razones apuntadas, trabajen durante uno o más días en régimen de jornada partida, compensarán tal hecho pudiendo realizar jornada continuada durante el período en que correspondería trabajar jornada partida. Esta compensación de un día por cada día, deberá efectuarse durante los períodos del 1 al 15 de junio y del 16 de septiembre a 31 de octubre, concertándose la fecha con el responsable de la unidad.

La posible discrepancia sobre lo que es una plataforma de atención específica en cada caso concreto, se tratará y resolverá dentro de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

c) El miércoles o jueves de Semana Santa (cuando sea víspera de festivo), así como el 24 y 31 de diciembre, se realizará el horario de ocho a quince quince horas.

d) Días de libranza:

Para la plantilla adscrita a jornada partida y con el fin de ajustar el calendario a las 1.690 horas efectivas anuales, se establecen dos días laborables adicionales de libranza que se disfrutarán, salvo pacto en contrario, añadidas al período en que el trabajador disfrute de sus vacaciones. No pudiéndose acumular más de veintidós días laborables de disfrute seguidos.

El disfrute de la totalidad de los días de libranza se determinará entre el jefe de la unidad y los empleados. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de los días de libranza entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

1.º empleados no priorizados en el período anual anterior

2.º por antigüedad en la empresa.

En caso de discrepancia se resolverá entre la empresa y la representación de los trabajadores, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

En el caso que en algún centro no hubiera representación de los trabajadores, el disfrute de los días se establecerá entre el jefe de la unidad y los empleados.

Si en uno u otro caso se produjeran discrepancias globales en esta materia, se trasladará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas a contar desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución.

La realización de los nuevos horarios en jornada partida establecidos en el presente Convenio, y el período del año durante el cual se disfruten los días de vacaciones (jornada invernal o jornada estival), pueden producir un exceso o disminución de horas trabajadas con relación a las 1690 horas anuales pactadas.

El exceso o disminución se regularizará por cada siete treinta horas, con un día a añadir o restar de los dos de libranza existentes.

El resto de horas que puedan exceder o faltar con referencia a las siete treinta horas, se disfrutarán como de libranza, o se trabajarán según el caso, durante aquellas jornadas que se establezcan.

De la misma forma se operará cuando el tiempo total de exceso o disminución no alcance las siete treinta horas, y por tanto no se justifique un día completo de libranza o de prestación de servicios según el caso.

Cualquier modificación a lo anteriormente establecido con relación al disfrute del exceso/defecto de horas deberá acordarse con los Representantes de los Trabajadores del centro. En caso de discrepancia se resolverá por la Comisión Mixta.

e) La Dirección de un Centro de Trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la jornada continuada que un empleado pueda formular en el caso de encontrarse con problemas familiares graves para continuar realizando la jornada partida (tales como: enfermedad grave de familiares de primer grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos en los casos de separación o divorcio, etc.), siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del centro. Por iguales razones operativas, estas peticiones no podrán contemplar períodos de duración inferior a un año para volver a la jornada partida.

2. Jornada continuada (de lunes a viernes):

a) Se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquellos empleados que la soliciten.

b) Se iniciará a las siete treinta horas de la mañana finalizando a las quince horas, con una flexibilidad de treinta minutos en más o en menos, tanto a la entrada como a la salida. (Siete treinta horas efectivas diarias).

3. Otros horarios:

No obstante los horarios fijados anteriormente, la empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

a) Habida cuenta la necesidad de utilizar al máximo el ordenador y su equipo (Departamento Informática) la Dirección podrá establecer nuevas jornadas de siete horas cuarenta y cinco minutos a las que tendrá opción el personal previamente seleccionado para ello y que voluntariamente acceda al cambio previo informe en todo caso del Comité de empresa. En aquellos supuestos en que por cualquier causa legalmente admitida, el personal adscrito al Departamento de Informática dejase de trabajar en el referido ordenador y pasase a otros departamentos de la empresa, realizará el horario y jornada general de la misma.

b) El personal Directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional, por lo que en todo momento podrá acogerse a uno de los dos tipos de jornada regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo.

c) Podrán acordarse, mediante negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, otras distribuciones horarias distintas a las anteriormente reguladas.

4. Inspectores y otros personal de organización exterior:

En razón de su función, no estarán sujetos a horarios prefijados, distribuyendo su jornada anual en función de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Asimismo el personal que realice la jornada partida percibirá la compensación que se recoge en el artículo 45 del presente Convenio.

#### Artículo 16. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los establecidos oficialmente como tales (estatales, autonómicos y locales) en cada una de las poblaciones en que existan centros de trabajo de la empresa.

2. Igualmente será festivo el día del Seguro (14 de mayo) si bien esta festividad podrá trasladarse a otro día en cada Centro de Trabajo en particular, si así se acuerda entre la Dirección del mismo y los Representantes del personal.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El personal con una antigüedad superior al año disfrutará de una vacación de veintidós días laborables al año, equivalentes a treinta días naturales.

2. Si la antigüedad es menor, se realizarán 2,5 días naturales por mes trabajado dentro del año.

3. Los trabajadores que en el transcurso del año cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días laborables, Sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, tres días laborables, sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, cuatro días laborables. Su equivalencia es de dos, cuatro y seis 6 días naturales respectivamente.

4. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en los meses de julio a septiembre, pudiendo dividirse en varios períodos.

5. Las fechas concretas de disfrute se acordarán entre la empresa y cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

El período vacacional se abonará/deducirá con los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento de puesto de trabajo, complemento personal (en su caso) y antigüedad (en su caso).

7. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por Incapacidad Temporal y Maternidad. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa.

8. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de las vacaciones entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el período anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la empresa.

En caso de discrepancia se resolverá entre la empresa y la representación de los trabajadores.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Se regirá según lo establecido para Horas Extraordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. *Reducción de jornada por cuidado de menores o dismisionados o de familiares.*

1. A fin de no perturbar la organización del trabajo, la reducción por tales causas legales deberá ser, precisamente, de un tercio o una mitad de la misma.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos.

3. En caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria.

#### Artículo 20. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente, para cada centro de trabajo y previa consulta con los Representantes de los Trabajadores en los mismos, los calendarios que recogerán los festivos y otros días inhábiles, adecuando los distintos horarios de trabajo establecidos en el artículo 15, para cumplir la jornada anual pactada.

### CAPÍTULO V

#### Licencias y excedencias

#### Artículo 21. *Licencias.*

1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijo: Dos días, de los cuales, al menos, uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro, con al menos dos laborables, en caso de obligado desplazamiento.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días de los cuales al menos uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro con al menos dos laborables, en caso de obligado desplazamiento.

El trabajador deberá justificar, mediante la aportación de certificado u otro documento médico, el hecho de la enfermedad o accidente y su carácter de grave.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el desplazamiento es inferior a 75 kilómetros (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso) no habrá lugar a ampliación del mismo.

Si es superior a 75 kilómetros se ampliará en dos días.

d) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario:

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona sin necesidad de apoderamiento ante notario.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, en idénticas condiciones de reingreso que las establecidas para la excedencia por nombramiento de cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por traslado del domicilio habitual: Un día.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, en estudios con titulación oficial que estén relacionados con la actividad de la empresa y siempre que se acredite que el horario de realización de los mismos coincide dentro de la jornada laboral efectuada por el trabajador. Deberá cursarse aviso a la empresa con una antelación de 2 días laborables a la fecha solicitada.

2. Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a determinar una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En caso de ser el padre quien lo solicite deberá acreditar, mediante certificado de la empresa donde trabaje la madre, que la misma no disfruta de tal permiso. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria.

3. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

4. El trabajador debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

5. Las licencias se solicitarán por escrito al mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

6. El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto como cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

7. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende la referencia a días naturales, por lo que no se descontarán los días festivos comprendidos en cada licencia.

8. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se producirá ningún tipo de compensación posterior.

9. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

10. El trabajador, previo aviso con suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo entre las partes por cualquiera de estas posibilidades.

**Artículo 22. Permiso sin sueldo.**

1. Los trabajadores podrán solicitar permiso sin sueldo para atender a necesidades particulares imperiosas, por un período de tiempo de hasta tres meses, prorrogable de común acuerdo entre las partes, previo aviso a la empresa con treinta días de antelación.

2. Su concesión por parte de la empresa y con carácter general será discrecional.

3. No obstante se atenderán aquellas peticiones que, debidamente justificadas, tengan como motivo alguno de los siguientes:

a) Procesos terapéuticos, curativos o quirúrgicos del propio trabajador que no sean constitutivos de incapacidad temporal.

b) Cuidado de familiares de primer o segundo grado.

4. Este permiso será compatible, en su caso, con las licencias retribuidas reguladas en el artículo anterior, y comportará, a su término, la reincorporación automática del trabajador a su puesto.

5. Por el contrario durante el mismo, que producirá la suspensión del contrato de trabajo, no se devengará retribución alguna, determinará la baja en Seguridad Social y no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

**Artículo 23. Excedencias voluntarias.**

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de dos años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

5. El número de trabajadores en excedencia voluntaria no podrá superar el 10 por 100 de la plantilla del Centro, salvo pacto entre la Dirección de la empresa y el trabajador afectado. En los centros de trabajo con número de trabajadores inferior a diez dicho máximo será de un trabajador.

6. Durante la situación de excedencia no podrá prestarse servicios a otra empresa del sector. El trabajador que incumpliera esta prohibición perderá el derecho al reingreso, quedando automáticamente extinguido su contrato de trabajo.

**Artículo 24. Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres 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.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

4. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

5. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

**Artículo 25. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

2. En el caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

**Artículo 26. Reingreso de las excedencias voluntarias.**

1. El trabajador que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. No se podrá cubrir un puesto externamente del mismo nivel que ostentaba el excedente, cuando éste cursara su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado anterior, salvo que se tratara de un puesto que por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente no pudiera ser atendido por el mismo.

3. Salvo lo dispuesto específicamente en los apartados 4 del artículo 24 y 3 del artículo 25, el trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjeran.

4. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente en cualquier centro de trabajo de la empresa dentro del radio de 25 kilómetros desde el centro en el que prestaba sus servicios el trabajador y la misma sea rechazada por éste, y en todo caso cuando hayan transcurrido cinco años desde el término de la excedencia.

Si en los veinticuatro meses anteriores a la solicitud de reingreso se hubiera producido el traslado de algún trabajador del mismo grupo profesional a un centro de trabajo fuera de los límites a que se refiere el párrafo anterior, según lo establecido en el artículo 9 sobre movilidad geográfica, el trabajador trasladado tendrá derecho preferente de retorno al centro de origen frente al solicitante de reingreso por excedencia, al cual se podría ofrecer la sustitución del trabajador trasladado en el centro de destino y en caso de negativa perdería el derecho de reingreso.

**Artículo 27. Excedencia por nombramiento de cargo público.**

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

**Artículo 28. Excedencia por actividad sindical de ámbito provincial o superior.**

1. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

**Artículo 29. Norma común a las excedencias voluntarias.**

No podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la empresa, en razón a la temporalidad de sus contratos, no tenga el carácter de indefinida.

**Artículo 30. Servicio militar o prestación social sustitutoria.**

1. El contrato del trabajador que cause baja en la empresa para pasar a prestar el servicio militar ordinario, con carácter obligatorio o voluntario, quedará en situación de suspensión.

2. Una vez el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en la empresa, deberá solicitarlo por escrito como máximo dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado el cumplimiento.

La empresa dispondrá desde la fecha en que se reciba la comunicación del trabajador de un plazo de treinta días para determinar y hacer efectiva –dentro de ellos– la fecha de reanudación de la relación laboral.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

4. El tiempo de prestación del servicio se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

5. El inicio y finalización de la situación de servicio militar deberán ser acreditados documentalmente.

## CAPÍTULO VI

### Régimen salarial

#### Artículo 31. *Estructura remunerativa.*

1. De conformidad con lo establecido en el anterior Convenio de empresa los conceptos salariales regulados en el Convenio son los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Complemento de experiencia.
- c) Complemento de puesto de trabajo.
- d) Complemento personal adaptación.
- e) Complemento personal por mejoras voluntarias.
- f) Complemento personal Convenio.
- g) Complemento personal Clasificación.
- h) Plus residencia.
- i) Plus inspección.
- j) Pagas extraordinarias.
- k) Participación en primas.
- l) Complemento sustitutorio del artículo 18 Convenio 1992.
- m) Complemento Programador de 1.<sup>a</sup>
- n) Complemento personal caudal y A.M.

2. Con el carácter de compensación de gastos:

- a) Compensación por comida.
- b) Dietas y gastos de viaje.

3. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador los perciba. En cada caso la remuneración dependerá de sus circunstancias objetivas y personales de cada momento.

4. No tienen el carácter de salario y, por consiguiente, están sujetas al derecho mercantil, las cantidades que puedan percibir de la empresa los empleados por el concepto de comisiones sobre las primas de producción propias.

#### Artículo 32. *Salario base.*

1. Es el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Su importe para los años de duración del Convenio, en valores mensuales y anuales se detalla en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5.

3. Se percibirá en las doce mensualidades naturales del año, así como en las extraordinarias de junio, octubre y navidad (y participación en primas según lo establecido en el artículo 42 del presente Convenio, D.T. 4.<sup>a</sup> y D.T. 6.<sup>a</sup>).

#### Artículo 33. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Se percibe –además del salario base– por prestar servicios en determinados puestos de trabajo.

2. Desarrollando la clasificación profesional a que se refiere el artículo 7 de este Convenio, y habiéndose efectuado una valoración de los puestos de trabajo en la empresa, se ha determinado que, dentro de algunos niveles, la naturaleza de las funciones a desarrollar en los puestos de trabajo produce una distinta valoración que se retribuye mediante este concepto salarial, que se percibirá en aquellos puestos de trabajo cuya valoración, dentro del nivel retributivo, esté situada en la banda superior de puntuación del mismo, entendiéndose por tales, aquellas puntuaciones situadas en el cuartil superior del intervalo de cada nivel.

3. Dicho complemento de puesto de trabajo se configura como un concepto salarial vinculado a la función desarrollada, por lo que no es consolidable a título personal sino, por el contrario, su abono e importe dependerán, en cada momento, del puesto de trabajo ocupado normalmente y de la existencia y cuantía del complemento ligado a cada función.

4. Su importe se especifica, para los niveles que lo tienen reconocido y en valores mensuales, en el anexo 6.

5. A efectos del abono de este concepto no se tendrán en consideración los cambios de puesto de trabajo no superiores a dos meses de duración.

6. Se percibirá exclusivamente en las doce mensualidades ordinarias del año.

#### Artículo 34. *Complemento por experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un periodo de tiempo.

2. Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores incluidos en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El devengo de este complemento se inicia por el trabajador después de transcurrido un año de presencia en la empresa, y se abona a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

4. La cuantía, en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio y para cada uno de los niveles incluidos en el apartado 2 del presente artículo, figura en el anexo 7.

Para determinar la cuantía anual acreditada por cada trabajador por este concepto se multiplicará el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo a dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

El importe resultante se distribuirá entre 15 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y 3 pagas extraordinarias).

Su abono se realizará conforme a la situación del trabajador en 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de diez años que opera, también en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia que figura en el anexo referido, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.

#### Artículo 35. *Complemento personal de adaptación.*

1. Para el personal afectado por el Convenio de empresa 1995-1997, este concepto retributivo es el que se reguló en el Convenio de empresa 1995-1997, con arreglo a las siguientes bases:

«1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del Convenio de empresa 1995-1997, se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en el que se han integrado los siguientes conceptos salariales anteriores que quedan definitivamente extinguidos:

- Antigüedad (15).
- Permanencia (15).
- Disposición transitoria primera Ordenanza (15).
- Asimilación económica (15).
- Compl. antig. 28 por 100 (15).
- Compl. lineal de Convenio (15).
- Compl. sueld. aux. orden (15).
- Pluses de especialización, idiomas, tecnicismo (15).
- Plus de asistencia y puntualidad (importe anual).
- Quebranto de moneda (12).
- Complemento personal provisional (15).
- Complemento personal Convenio'95 (15).

2. El importe de dicho Complemento, para cada trabajador, en cómputo anual será inicialmente, a efectos de su cálculo, igual a la suma de los conceptos extinguidos en sus valores a 1 de enero de 1997 multiplicados por 12 o por 15 según el número de pagas en que se abonara en la anterior estructura, que se indican entre paréntesis en el apartado anterior a continuación de cada concepto.

Del importe así resultante se deducirá la diferencia en cómputo también anual, entre los dos valores de salario base que para 1997 figuran los anexos III y IV del Convenio, utilizando para ello la comparación entre los salarios base de las antiguas categorías profesionales y los niveles retributivos equivalentes en la nueva clasificación (tabla de transposición contenida en el anexo I del Convenio General del Sector).

De resultar resto en la operación anterior, su importe se dividirá por doce y se abonará al trabajador en las doce mensualidades ordinarias del año a partir de la fecha en que se aplique efectivamente la 2.ª fase salarial de 1997.

3. No obstante lo contenido en el párrafo anterior, para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 1997 acrediten alguna cantidad por los conceptos «Asimilación económica» y «Complemento de sueldo de Auxiliares y Ordenanzas», y la nueva clasificación derivada de la valoración de puestos de trabajo efectuada en la empresa les pueda suponer la asignación de un nivel retributivo superior al que les hubiera correspondido de acuerdo con la tabla de transposición que figura en el Convenio General del Sector (anexo I del Convenio Sectorial); se les aplicará sobre los conceptos antes mencionados la absorción, hasta donde alcance, de la diferencia en cómputo anual entre los salarios base de ambos niveles retributivos, en los valores que figuran en la tabla de la 2.ª fase de 1997 (anexo IV). El importe resultante de esta operación pasará a integrarse en el Complemento Personal de Adaptación y operará del mismo modo que lo recogido en el apartado 2 del presente artículo.»

2. Para el personal en plantilla a 31 de diciembre de 1999, el incremento correspondiente al ejercicio 1999 será el que se haya determinado en el Convenio Sectorial para el Complemento de Adaptación Individual.

3. Para el personal incorporado de otras Compañías, su importe será el que por el concepto Complemento de Adaptación Individual regulado en el Convenio Sectorial, tenían acreditado a 31 de diciembre de 1999.

#### Artículo 36. *Complemento personal por mejoras voluntarias.*

1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del Convenio de empresa 1995-1997, se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en el que se han integrado los siguientes conceptos salariales anteriores que quedan definitivamente extinguidos:

- Plus voluntario (15).
- Plus dedicación (12).
- Complemento individual de puesto de trabajo (12).
- Complemento personal (proc. Uniber) (15).
- Compl. sust. retrib. especies (proc. Uniber) (12).
- Complemento de traspaso a regularizar (proc. Alborán) (15).

2. El importe de dicho complemento, para cada trabajador, en cómputo anual será inicialmente, a efectos de su cálculo, igual a la suma de los conceptos extinguidos en sus valores a 1 de enero de 1997 multiplicados por 12 o por 15 según el número de pagas en que se abonara en la anterior estructura, que se indican entre paréntesis en el apartado anterior a continuación de cada concepto.

3. Del importe resultante se deducirán por absorción, hasta donde alcancen y por este orden, los siguientes conceptos:

a) Diferencial anual entre el salario base que le corresponda por el nuevo nivel retributivo asignado como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo y el que le hubiera correspondido al trabajador por equivalencia entre su categoría laboral y el nivel retributivo que a la misma se asigne en la tabla de transposición contenida en el anexo I del Convenio General del Sector.

b) Si como consecuencia de la operación de absorción realizada en el 2.º párrafo del apartado 2 del artículo anterior, la diferencia entre los salarios base hubiera resultado superior al importe del complemento Personal de Adaptación, la cantidad que excediera a dicho complemento será absorbida, hasta donde alcance con el complemento personal regulado en el presente artículo.

c) Igualmente se deducirá de este complemento, hasta donde alcance, la cantidad que pueda devengar el trabajador por el complemento de puesto de trabajo de nueva creación.

4. Realizadas las operaciones anteriores la cantidad resultante se dividirá por doce y se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año.

5. Este complemento será absorbido hasta donde alcance, en el futuro, por los incrementos del salario base como consecuencia de promociones a niveles superiores.

#### Artículo 37. *Complemento personal Convenio.*

1. Para el personal perteneciente a la plantilla de la empresa en la fecha de firma del Convenio de empresa 1995-1997, se establece un complemento de carácter personal, no vinculado ni al grupo profesional ni al puesto de trabajo, en sustitución de la extinguida gratificación extraordinaria de abril, regulada en el anterior Convenio al de 1995-1997.

2. Su importe inicial, para cada trabajador, será igual a la cantidad percibida por tal concepto en abril de 1997 (excluyendo la parte de «anticipo a cta. Convenio, 4,3 por 100, etc.).

Si practicada la operación de compensación correspondiente a los complementos personales de adaptación y el de mejoras voluntarias, la diferencia entre los salarios base y las dos fases del año 1997 siguiera siendo superior a la suma de aquellos complementos, la diferencia existente será absorbida, hasta donde alcance, a través de este complemento.

Realizadas las operaciones anteriores la cantidad resultante se dividirá por doce y se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año, no siendo absorbible en el futuro una vez efectuada la operación anterior.

#### Artículo 38. *Complemento personal clasificación.*

1. Es un complemento personal que acreditan aquellos trabajadores por el Convenio anterior, cuyo sueldo base se redujo en 1997 comparando las dos fases y tablas que para dicho ejercicio se establecieron en el anterior Convenio de empresa y como consecuencia de la aplicación de la clasificación profesional.

2. Su cuantía viene determinada por la diferencia entre los salarios base de tablas de las citadas dos fases del año 1997 y se devenga en las doce mensualidades ordinarias y las tres extraordinarias previstas en el presente Convenio.

3. Su importe es compensable y absorbible hasta donde alcance a pasar el trabajador a un nivel retributivo superior.

#### Artículo 39. *Plus residencia.*

1. Se mantiene este concepto, como complemento personal para los trabajadores que lo vinieran percibiendo en 31 de diciembre de 1980 cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

2. Su cuantía será la misma que vinieran acreditando en 1 de enero de 1997 distribuyéndose su valor anual en las doce mensualidades ordinarias.

#### Artículo 40. *Plus inspección.*

1. Disfrutará del mismo el personal de inspección comercial, de siniestros y de administración (si lo hubiere), que habitualmente realiza su trabajo fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

2. En función al ámbito geográfico de actuación se establecen cuantías distintas:

a) «Plaza»: Cuando el trabajador realice las funciones de inspección en la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

Para el ejercicio de 1998 la cuantía de este plus se establece en 103.000 pesetas brutas anuales.

Para el ejercicio de 1999-2002 la cuantía de este plus se establece en 105.060 pesetas brutas anuales.

b) «Provincias»: Cuando el trabajador realice las funciones de inspección fuera de la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

Para el ejercicio de 1998 la cuantía de este plus se establece en 206.000 pesetas brutas anuales.

Para el ejercicio de 1999-2002 la cuantía de este plus se establece en 210.120 pesetas brutas anuales.

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

#### Artículo 41. *Pagas extraordinarias.*

1. Se devengarán a lo largo del año natural, y se pagarán con las mensualidades de junio, octubre y diciembre.

2. Su importe estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos:

Salario base.  
Complemento personal clasificación.  
Complemento por experiencia.

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

#### Artículo 42. *Participación en primas.*

1. La participación en primas en la empresa se regirá según lo dispuesto en el artículo 39 y la disposición transitoria cuarta del Convenio General del Sector 1996-1999 en lo que sea aplicable a la empresa, con las siguientes variantes y como sistema alternativo según lo establecido en el citado artículo 39 del Convenio sectorial:

a) Se percibirá un mínimo equivalente a 3 pagas del salario base sin complementos por ejercicio. Su importe se abonará anticipadamente, es decir, durante el año en que se devenga la participación en primas del ejercicio que se trate y distribuido entre las doce mensualidades ordinarias.

b) No computarán a efectos del cálculo de la participación en primas las aportaciones realizadas a Fondos de Pensiones.

c) El exceso que pudiera producirse sobre el importe antedicho de 3 pagas de salario base sin complementos que se anticipa, se abonará en el mes de febrero del año siguiente al que se devenga.

d) Si, calculada la participación en primas según lo contemplado en el artículo 39 y disposición transitoria cuarta del Convenio sectorial, resultara un número de pagas mayor a 4, el importe que excediera de dichas 4 pagas se absorberá, el año que corresponde y hasta donde alcance:

1.º Para el personal que lo perciba, del concepto «Complemento sustitutorio del artículo 18 Convenio 1992».

2.º De cualquier otro importe derivado de concepto, de origen personal o colectivo, a excepción de los establecidos con carácter general y mínimo en el Convenio General del Sector 1996-1999, para el personal no afectado por la disposición transitoria tercera del Convenio de empresa 1995-1997.

#### Artículo 43. *Complemento sustitutorio del artículo 18 Convenio 1992.*

Es un complemento personal cuya cuantía, condiciones para su devengo y colectivo que lo percibe, se regularon en la disposición transitoria tercera, apartados 2 y 3 del Convenio de empresa 1995-97.

#### Artículo 44. *Complemento programador de primera.*

Lo devengarán los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 tenían la categoría de Programador 1.<sup>a</sup> Su cuantía anual se detalla en el anexo 8. Dicha cantidad podrá ser absorbida por promociones o ascensos a Nivel retributivo superior.

#### Artículo 45. *Compensación por comida.*

1. Se establece un plus compensatorio para este tipo de jornada, aplicable a todos los empleados adheridos a la jornada partida y que la realicen efectivamente en su centro de trabajo, por un importe de 1.005 pesetas por día efectivamente trabajado en jornada partida, para el año 2000. Para los ejercicios 2001 y 2002, se verá incrementado con el mismo porcentaje que establezca el Convenio Sectorial para compensación por comida.

2. Toda nueva incorporación en la empresa percibirá en concepto de compensación por comida la cantidad que corresponda, a través del sistema de ticket comida.

De la misma forma se regulará el personal de las plantillas que ya lo vinieran percibiendo (E. Star).

3. El personal que no sea de nueva incorporación (Zurich España y Zurich Vida a 31 de diciembre de 1999) y no tenga asignado el ticket comida y esté interesado en el mismo, podrá acogerse al ticket en sustitución de la compensación por comida. Existirá la posibilidad de que por una sola vez y durante un año a contar desde la asignación del ticket, pueda volver a optar por el plus compensatorio.

#### Artículo 46. *Dietas y gastos de viaje.*

1. Se regirán por el Convenio General del sector.
2. La percepción de dieta o media dieta es incompatible con la de la compensación por comida establecida en el artículo anterior.
3. Las particularidades relativas a la compensación de gastos por viajes se hallan contenidas en la circular «Normativa de gastos de viaje, estancia y locomoción» emitida por la Dirección de la empresa. La citada circular estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 47. *Normas generales.*

1. Las cantidades reseñadas a lo largo del Convenio tienen el carácter de brutas, de las que se deducirán los impuestos y demás cargos correspondientes.
2. Los importes pactados se refieren a una prestación ordinaria de la jornada. Si ésta fuese de carácter reducido se disminuirían aquéllos en la misma proporción.
3. El abono de las retribuciones ordinarias se efectuará por doce mensualidades vencidas todas ellas. Las pagas extraordinarias en sus específicas fechas.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (y por necesidades administrativas), los conceptos que no puedan ser abonados en el propio mes de su devengo se pagarán en el inmediatamente siguiente.
5. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria cuyo resguardo suplirá la firma del trabajador en el correspondiente recibo, el modelo del cual continuará siendo el actualmente empleado, adecuado a la nueva estructura salarial pactada.
6. Los trabajadores que lo precisen dispondrán de hasta treinta minutos de permiso mensual para poder desplazarse a la entidad bancaria para hacer efectivos sus haberes.

#### Artículo 48. *Anticipos.*

1. El personal con al menos dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipos sobre la remuneración en los casos y cuantías que a continuación se determinan:
  - a) Para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados ocasionados por enfermedad o accidente de carácter grave, del empleado o familiares de hasta primer grado que dependan económicamente de él, podrá solicitarse el anticipo del líquido de hasta tres mensualidades, con el límite de 1.000.000 de pesetas.
  - b) Para gastos extraordinarios por matrimonio o divorcio del empleado, y los derivados de la matriculación y compra de libros de estudio, del empleado y/o sus hijos, podrá solicitarse un anticipo del líquido de hasta dos mensualidades, con el límite de hasta 400.000 pesetas.

En todos los casos, para determinar la concesión o denegación del anticipo, la empresa podrá recabar del solicitante la documentación y justificantes que estime necesarios.

2. La devolución se efectuará en plazo no superior a seis mensualidades mediante descuentos en la nómina mensual ordinaria y de pagas extraordinarias y/o de participación en primas.

### CAPÍTULO VII

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 49. *Carácter de las mismas.*

Las prestaciones sociales que se regulan en el presente capítulo no tienen carácter salarial al no requerir contraprestación por parte del trabajador.

#### Artículo 50. *Premios por permanencia en el servicio.*

1. Para premiar la permanencia en el servicio activo, se concederá a los empleados de la empresa los premios que a continuación se detallan:
  - a) Al cumplir los veinticinco años: 151.000 pesetas brutas.
  - b) Al cumplir los treinta y cinco años: 236.300 pesetas brutas.
  - c) Al cumplir los cuarenta y cinco años: 293.200 pesetas brutas.

2. Se deducirán del cómputo de la antigüedad los períodos en que el contrato haya quedado en suspenso y con baja en la Seguridad Social.

3. Para los ejercicios 2000, 2001 y 2002, se incrementarán con el I.P.C. del año anterior

#### Artículo 51. *Prestamos para viviendas.*

1. Las empresas destinarán hasta la cantidad de 71.500.000 pesetas a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal con un máximo por préstamo de 1.000.000 pesetas, que devengará un interés anual equivalente al tipo de interés MIBOR (créditos anteriores a 1 de enero de 1999) ó EURIBOR (créditos posteriores a 1 de enero de 1999) a doce meses más 1 punto. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1 de enero, de acuerdo con el tipo interbancario a un año MIBOR/EURIBOR, publicado en «Boletín Oficial del Estado» para enero de cada año. El plazo de amortización se establece en diez años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta 15. En la expresada cantidad de 71.500.000 pesetas se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de la empresa, antes de denegar una solicitud, recabará informe del Comité de empresa correspondiente y le informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de tres años al servicio de la empresa.
- Acreditar la necesidad de vivienda.
- Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado, y que no tenga ninguna otra en propiedad.

2. Al concederse un préstamo se exigirá:

a) Un Seguro de Vida, concertado con la propia empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

b) El compromiso de constituir hipoteca a requerimiento de las compañías, en el plazo de un mes, en el bien entendido que esta hipoteca, si se exige al tiempo de haber causado baja el prestatario en las empresas, garantizará también el tipo de interés oficial vigente en el momento de constituirse dicha hipoteca.

Salvo en los casos de baja, antes de exigir el otorgamiento de hipoteca se oír al Comité de empresa correspondiente.

c) El reconocimiento a favor de las empresas del derecho de opción de compra de la vivienda, en el supuesto que el prestatario no otorgase, en el plazo de un mes desde su cese, la hipoteca a que se refiere el apartado anterior. El precio por el que podrá verificarse la adquisición será el de compra convenido en su día por el prestatario, deducidos el importe de las cargas, si las hubiere, y el de la parte del préstamo pendiente de devolución. La opción podrá ejercitarse en el plazo de un año a contar desde la fecha de cese del empleado.

3. Todos los gastos e impuestos que se deriven del contrato, su otorgamiento, cumplimiento, prestación e inscripción de garantías, y ejecución, serán de cuenta del prestatario.

#### Artículo 52. *Prestamos para compra vehículo.*

1. Se establece exclusivamente para el personal de inspección que precisa de vehículo para desarrollar las funciones que tenga asignadas.

2. El capital del préstamo que se concede tendrá como límite la cantidad de 1.400.000 pesetas, de la que se deducirá el valor de venta del vehículo anterior en caso de sustitución.

3. El plazo de amortización del préstamo se establece a 3 años, devengándose el tipo de interés anual que se establece por el Banco de España como interés legal del dinero a efectos fiscales.

4. Al concederse un préstamo se exigirá un Seguro de Vida, concertado con la propia empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

5. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual a percibir por el trabajador.

6. La empresa podrá reclamar la devolución inmediata del capital y los intereses pendientes en caso de cese o despido del trabajador, deduciendo, hasta donde alcance de la liquidación de saldo y finiquito el importe pendiente de ambos conceptos.

7. La regulación contenida en los puntos anteriores no tendrá aplicación retroactiva a los préstamos ya concedidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

#### Artículo 53. *Seguro de vida.*

1. La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro colectivo, modalidad temporal, renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente total o absoluta, por el siguiente capital:

1998: 4.800.000 pesetas.

1999: 4.844.000 pesetas.

En los años 2000, 2001 y 2002, el capital se incrementará con la misma cantidad que haya aumentado en el Convenio Colectivo Sectorial.

2. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados.

3. La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que los mismos cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 20 por 100 del sueldo del nivel retributivo 5, según tabla y nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad, o que, aún siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

3. Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado/a para trabajar.

#### Artículo 54. *Seguro de accidentes.*

Además del Seguro de Vida regulado en el artículo anterior la empresa tiene concertado, en favor de sus empleados en activo, un seguro colectivo de Accidentes que cubre los riesgos de Muerte e Invalidez Permanente Total o Absoluta sobre una anualidad base de 2.300.000 pesetas, la cual será multiplicada por tres en el caso de Muerte y por seis en el caso de Invalidez Permanente Total o Absoluta.

#### Artículo 55. *Ayuda a hijos minusválidos.*

Se destinará un fondo anual de los siguientes capitales, para distribuir entre personal con hijos minusválidos:

2000: 800.000 pesetas.

2001: 1.100.000 pesetas.

2002: 1.200.000 pesetas.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen de faltas y sanciones

#### Artículo 56. *Definición y principios generales.*

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 ET).

Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 C.E. y 17 E.T.).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 57. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

##### 1. Faltas leves:

Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 58 siguiente sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 por 100 de la jornada diaria de que se trate.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

##### 2. Faltas graves:

Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 58 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de 1 mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

##### 3. Faltas muy graves:

Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deben considerar incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 58. *Retrasos.*

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerará falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

## 1. Régimen jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su efecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

1.4 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

1.5 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.6 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de Personal y/o Sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

## 2. Soluciones extrajudiciales:

Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el Capítulo XIV del Convenio General (Comisión Mixta).

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Artículo 60. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 61. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

## A. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

## B. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

## C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.

Despido disciplinario.

Artículo 62. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

## CAPÍTULO IX

**Formación profesional**Artículo 63. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores siendo, asimismo, un factor de primer orden para posibilitar la consecución de los objetivos de nuestra estrategia de empresa.

En base a una formación de carácter programado y continuado en el tiempo, se persigue fundamentalmente:

a) Potenciar el desarrollo personal y profesional de toda la organización.

b) La actualización constante de las capacidades y cualificaciones de los trabajadores, focalizándose con prioridad en el desarrollo y mejora de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.

c) Reforzar nuestra posición de liderazgo en el sector anticipándonos en la adaptación a los cambios del entorno, avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo.

d) Favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y el nivel de empleo en nuestra Organización, adecuando los conocimientos de las personas a los niveles requeridos por el puesto en cada caso.

2. Dentro del esquema formativo innovador por el que apostamos, se ha creado la Escuela Zurich, que nos ayuda a potenciar e impulsar en toda la organización la mentalidad de formación continua.

Para ello, todas las partes firmantes acuerdan colaborar en su desarrollo y se responsabilizan en favorecer que la formación llegue a todos los emplea-

dos sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todos los trabajadores de la empresa, dentro de una política formativa justa y equitativa.

#### Artículo 64. *Tiempo de formación*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo anual de jornada establecido en el presente Convenio. Las mismas se destinarán a la realización de acciones formativas para el desempeño profesional de las funciones encomendadas o que puedan encomendarse, así como su proyección en la carrera profesional.

2. El número de horas de formación determinado en el punto anterior podrá acumularse durante un período de hasta dos años, ampliable excepcionalmente a tres años, cuando por razones organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente.

La Dirección de la empresa, en la organización de las actividades formativas procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

#### Artículo 65. *Acción formativa.*

1. Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre las competencias de la representación legal de los mismos en esta materia. A estos efectos, en el Plan de Formación de empresa se contemplarán los siguientes puntos, referidos a las acciones formativas a desarrollar:

- Objetivos y contenido.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Coste estimado de dichas acciones formativas.

2. Las organizaciones sindicales legalmente constituidas en la empresa podrán nombrar, a efectos de favorecer la interlocución en esta materia, a un representante por cada sección sindical estatal para el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

### CAPÍTULO X

#### Derechos y garantías sindicales

#### Artículo 66. *Representantes unitarios y sindicales del personal.*

1. Se regirán por lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Su número y derechos dependerá de la plantilla existente en cada centro de trabajo, adecuándose a las variaciones significativas de aquélla. La determinación de la significación corresponderá a la Dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores en el centro y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la empresa, de común acuerdo.

#### Artículo 67. *Horas sindicales.*

La Dirección de la empresa podrá pactar anualmente con las Secciones Sindicales legalmente constituidas la acumulación de las horas de crédito horario de que dispongan los miembros de Comités de empresa y Delegados de Personal, afiliados a la misma, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones, a fin de perturbar mínimamente la organización del trabajo.

#### Artículo 68. *Financiación reunión anual.*

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan el carácter a que se refiere el artículo 10.1 de la LOLS tendrán derecho a celebrar una reunión anual de un día de duración con cargo al crédito horario que tengan reconocido, y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión, del siguiente modo:

- a) Abonando el 100 por 100 de los gastos de desplazamiento de los asistentes en medio de locomoción ordinario.
- b) Pagando el 50 por 100 del importe de la dieta o media-dieta, según proceda, regulada en el artículo 46 del presente Convenio.

### CAPÍTULO XI

#### Política de empleo

#### Artículo 69. *Principios generales.*

Se consideran como principios que deben favorecer una política de empleo activa y estable, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía de empleo.
- Respeto a los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

#### Artículo 70. *Información a los representantes de los trabajadores.*

La Dirección de la empresa informará con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos laborales necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo, así como su evolución probable. De igual modo se informará sobre la previsión de nuevas contrataciones y modalidades contractuales a utilizar, así como de los supuestos de subcontratación.

Durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla a 31 de diciembre.

A los efectos de la información a que se hace referencia en los párrafos anteriores, se entenderá por «datos laborales» los siguientes: Nombre del empleado, edad, fecha de ingreso en la empresa, categoría laboral/grupo profesional y nivel. Así mismo, serán facilitados los datos para realizar los cálculos de la participación en primas.

### CAPÍTULO XII

#### Salud laboral

#### Artículo 71. *Salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención y otras normas concordantes.

La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de Seguridad y Salud Laboral.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 72. *Compensación.*

Las condiciones económicas y de otra índole pactadas en el presente Convenio (valoradas global y anualmente), sustituyen a las existentes anteriormente cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (disposición legal o reglamentaria, pacto colectivo o individual, imperativo judicial, condición más beneficiosa, usos o costumbres o cualquier otra causa).

**Artículo 73. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas forman un todo global indivisible.
2. En su consecuencia, si por resolución judicial se declarase la nulidad de alguno de los pactos que integran el Convenio, éste quedaría anulado en su totalidad, debiendo las partes volver a negociarlo íntegramente.

**Artículo 74. Comisión mixta de interpretación del Convenio.**

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la interpretación del presente Convenio se crea una comisión paritaria que estará compuesta por 6 miembros en representación de la Dirección de la empresa y 6 miembros por los Representantes del Personal designados de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio, siempre que continúen ostentando aquella representación.
2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.
3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.
4. La Comisión estará domiciliada en la sede central de la empresa en Barcelona, Vía Augusta, número 200.
5. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por los asistentes.
6. Las cuestiones sometidas a la Comisión serán debatidas en su seno, de acuerdo con el orden del día previamente establecido.
7. Los acuerdos requerirán el voto acorde de ambas representaciones paritarias. En cada representación su postura vendrá reflejada por el voto mayoritario simple de sus componentes.
8. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas por los interesados, haciendo uso de sus derechos y libertades constitucionales, a los procedimientos contencioso, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje establecidos por las leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

**Artículo 75. Derecho supletorio.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de obligada aplicación, así como al Convenio General para entidades de Seguros y Reaseguros.

**Artículo 76. Cláusula derogatoria.**

Quedan derogados los anteriores Convenios Colectivos así como los Reglamentos interiores, normas, usos y costumbres vigentes hasta la fecha, no recogidos en el presente Convenio.

**Disposición adicional primera. Compensación por jornada partida (Convenio 1995-1997).**

1. Al personal que en la fecha de firma del presente Convenio venía percibiendo la compensación por jornada partida en el importe fijado en el artículo 41 del anterior Convenio de empresa se le acreditará la diferencia existente entre aquella cantidad y el nuevo valor pactado en el artículo 45 de este Convenio, complemento por comida (cuyo cómputo anual se determina en 214.994 pesetas), mediante su incorporación al Complemento Personal Convenio, regulado en el artículo 37 del presente pacto colectivo. La citada cantidad no se incrementará en el futuro.
2. De igual manera se procederá con el personal proveniente de la Compañía Caudal que viniera percibiendo mayores cantidades por este concepto.

**Disposición adicional segunda. Clasificación profesional.**

De producirse variaciones sustanciales en la composición de las plantillas de las empresas del Grupo, se procederá a los necesarios ajustes en la clasificación profesional del personal, con arreglo a lo dispuesto legalmente y a lo pactado en el presente Convenio.

**Disposición adicional tercera. Complemento personal Caudal/A. M.**

1. Como compensación a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo operadas al personal de las Compañías Caudal y A. M., con motivo de su incorporación a la plantilla de Zurich, se establece un complemento salarial adicional a los conceptos retributivos regulados en el cuerpo del Convenio.
2. Este complemento se abonará exclusivamente al personal que forme parte de la plantilla de las dos Cías. fusionadas, con efecto de 1 de enero de 1999.

3. Su cuantía equivaldrá a una paga del Sueldo Base dividida en las doce mensualidades ordinarias. Del referido importe se deducirá individualmente, donde las haya, las condiciones económicas superiores a las reguladas en el Convenio Colectivo del Sector y/o de otros conceptos no sectoriales que puedan haber.

**Disposición adicional cuarta. Clausula de armonización.**

A partir de 1 de enero de 2003 se percibirá el 60 por 100 de las posibles diferencias que hubiese generado en los conceptos económicos regulados por el Convenio sectorial por la aplicación de los acuerdos retributivos del presente Convenio.

A partir de 1 de enero de 2004 se percibirá lo que reste para completar la equiparación con las cantidades que en esa fecha determine el Convenio Sectorial para dichos conceptos económicos.

Ambos incrementos no podrán tener efecto retroactivo, ni generarán más atrasos que los derivados de sus específicas entradas en vigor. Igualmente no podrán ser absorbidos de ningún concepto regulado por el presente Convenio, excepto los que se permita absorber.

Los incrementos aquí recogidos deberán asignarse a sus respectivos conceptos retributivos sectoriales, sin que puedan aplicarse a otros distintos, ni generar otros nuevos.

**Disposición adicional quinta. Limitación salarial.**

Respetando los derechos irrenunciables de la empresa y de sus Representantes Sindicales, y con el fin de ser coherentes con la moderación salarial que ha inspirado el presente Convenio, la empresa se compromete durante la vigencia del mismo a limitar, salvo los sueldos globalizados y casos excepcionales que puedan darse, las asignaciones económicas voluntarias para el personal.

De este compromiso de moderación se excluyen las retribuciones salariales derivadas de cumplimiento de objetivos.

**Disposición adicional sexta. Mejora respecto a Convenio sectorial.**

Ambas partes acuerdan que finalizada la vigencia del presente Convenio y una vez corregido el sobredimensionamiento de plantilla actual, y siempre y cuando las circunstancias económicas existentes lo aconsejen y la situación de Zurich con respecto al referente empresarial sectorial sea más óptima, se negociará la creación de un complemento salarial, como indicativo específico de mejora sobre las condiciones reguladas en el Convenio Sectorial.

**Disposición transitoria primera. Entrada en vigor personal Caudal/A. M.**

1. No obstante lo dispuesto con carácter general en el articulado del presente Convenio, el personal procedente de las compañías «Caudal, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», «A. M. Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y «A. M. Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», se ha regido hasta 31 de diciembre de 1998 por lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector y sus condiciones contractuales individuales.
2. A partir de 1 de enero de 1999 dicho personal se regulará por lo pactado en este Convenio, practicándose la adecuación y compensación de conceptos que sea procedente.

**Disposición transitoria segunda. Entrada en vigor personal de Eagle Star.**

En virtud del protocolo de fecha 22 de diciembre de 1999 firmado entre la Dirección de la empresa y los Representantes de las Federaciones Sindicales mayoritarias en Eagle Star Seguros Generales ya absorbida y Eagle Star Vida, que será próximamente absorbida por Zurich Vida, el presente Convenio regulará también las relaciones de trabajo del personal de aquellas compañías a partir del 1 de enero de 2000, practicándose la adecuación y compensación de conceptos que sea procedente en relación con las condiciones aplicadas a 31 de diciembre de 1999.

**Disposición transitoria tercera. Clasificación profesional Caudal/A. M./Eagle Star.**

1. Al personal procedente de las empresas Caudal y A. M. se les aplicará, con efectos de 1 de enero de 1999, el sistema de clasificación profesional del presente Convenio.

2. Al personal procedente de las empresas Eagle Star Seguros Generales y Eagle Star Vida se les aplicará, con efectos de 1 de enero de 2000, el sistema de clasificación profesional del presente Convenio.

3. En el supuesto de que del mismo se derivara un incremento de más de un Nivel, el cambio se efectuará en fases anuales a razón de un nivel por año.

Disposición transitoria cuarta. Participación en primas A. M./Caudal-1999.

Al personal incorporado desde la compañía A. M. y Caudal se le abonará por una sola vez el importe equivalente a la diferencia entre las pagas ya percibidas correspondientes al ejercicio 1999 y las que perciba el personal proveniente de Zurich Seguros, Zurich Vida y Zurich Internacional, correspondientes al mismo ejercicio.

La cantidad resultante para cada trabajador podrá ser absorbida de las mejoras voluntarias y/o de cualquier concepto salarial percibido por encima de los regulados en el Convenio del Sector durante dicho ejercicio.

Disposición transitoria quinta. *Jornada de trabajo SBU Caudal.*

A los trabajadores que hasta la fecha, como consecuencia de haber prestado servicios en la SBU Caudal, hubieran trabajado una mayor jornada en relación con la establecida en el artículo 14 de este Convenio, les será compensado el exceso mediante el disfrute de tres días de libranza, a determinar entre las partes y a disfrutar durante el año 2000.

Disposición transitoria sexta. *Participación en primas.*

Dentro del marco de mantenimiento del empleo y correlativa contención del gasto en que se ha basado la negociación, se establece que en los ejercicios de los años 2000, 2001, 2002, el número máximo de pagas a percibir por este concepto será de 3,68.

En tal sentido se limita excepcionalmente en el ámbito temporal del presente Convenio, lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio, quedando subsistente el resto de su contenido.

Disposición transitoria séptima. *Período estival.*

Las partes firmantes, condecoradas de que en la negociación del Convenio Sectorial se abordará la regulación del horario estival en general, y en especial en lo referente a aquellos centros de atención específica y diferenciada a clientes, se comprometen, una vez que esa regulación esté aprobada con la firma del Convenio General, a iniciar negociaciones para acomodar la situación específica de la empresa si procediera al nuevo marco creado para regular dicho período estival.

#### ANEXO 1

Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para 1998

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
I	1	248.400	3.726.000
	2	210.105	3.151.575
	3	179.055	2.685.825
II	4	153.180	2.297.700
	5	133.515	2.002.725
	6	115.920	1.738.800
III	7	101.430	1.521.450
	8	89.010	1.335.150
IV	9	78.660	1.179.900
	10	70.380	1.055.700

#### ANEXO 2

Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para 1999

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
I	1	255.603	3.834.045
	2	216.198	3.242.970
	3	184.248	2.763.720
II	4	157.622	2.364.330
	5	137.387	2.060.805
	6	119.282	1.789.230
III	7	104.372	1.565.580
	8	91.591	1.373.865
IV	9	80.941	1.214.115
	10	72.421	1.086.315

#### ANEXO 3

Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para el 2000

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
I	1	260.715	3.910.725
	2	220.522	3.307.830
	3	187.933	2.818.995
II	4	160.774	2.411.610
	5	140.135	2.102.025
	6	121.668	1.825.020
III	7	106.459	1.596.885
	8	93.423	1.401.345
IV	9	82.560	1.238.400
	10	73.869	1.108.035

#### ANEXO 4

Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para el 2001

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
I	1	265.929	3.988.935
	2	224.932	3.373.980
	3	191.692	2.875.380
II	4	163.989	2.459.835
	5	142.938	2.144.070
	6	124.101	1.861.515

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
III	7	108.588	1.628.820
	8	95.291	1.429.365
IV	9	84.211	1.263.165
	10	75.346	1.130.190

## ANEXO 5

## Nueva tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo para el 2002

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
I	1	271.248	4.068.720
	2	229.431	3.441.465
	3	195.526	2.932.890
II	4	167.269	2.509.035
	5	145.797	2.186.955
	6	126.583	1.898.745
III	7	110.760	1.661.400
	8	97.197	1.457.955
IV	9	85.895	1.288.425
	10	76.853	1.152.795

## ANEXO 6

## Tabla complementos puesto de trabajo

1998, 1999, 2000, 2001 y 2002

Niveles	Importe mensual — Pesetas 1998	Importe mensual — Pesetas 1999	Importe mensual — Pesetas 2000	Importe mensual — Pesetas 2001	Importe mensual — Pesetas 2002
4	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500
5	9.500	9.500	9.500	9.500	9.500
6	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500
7	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
8	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000

## ANEXO 7

## Tabla complementos por experiencia

1998, 1999, 2000, 2001 y 2002

Grupos	Niveles	Importe anual — Pesetas 1998	Importe anual — Pesetas 1999	Importe anual — Pesetas 2000	Importe anual — Pesetas 2001	Importe anual — Pesetas 2002
II	4	38.812	39.938	40.737	41.552	42.383
	5	29.497	30.352	30.959	31.578	32.210
	6	26.392	27.157	27.700	28.254	28.819
III	7	21.735	22.365	22.812	23.268	23.733
	8	18.630	19.170	19.553	19.944	20.343

## ANEXO 8

Tabla complemento programador 1.<sup>a</sup>

1998, 1999, 2000, 2001 y 2002

Importe anual — Pesetas 1998	Importe anual — Pesetas 1999	Importe anual — Pesetas 2000	Importe anual — Pesetas 2001	Importe anual — Pesetas 2002
22.713	23.372	23.372	23.372	23.372

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

### 12182 *ORDEN de 26 de junio de 2000 por la que se establecen normas de concesión de ayudas para acciones de promoción de la comercialización y el consumo de flores y plantas vivas.*

El Reglamento (CE) 2275/1996, del Consejo, de 22 de diciembre, por el que se aprueban medidas específicas en el sector de plantas vivas y de los productos de la floricultura, prevé un sistema de financiación comunitaria de 60 por 100 del coste de las acciones de promoción realizadas en este sector, por los operadores seleccionados por la Comisión, que hayan formalizado previamente el correspondiente contrato.

El Reglamento (CE) 481/1999, de la Comisión, de 4 de marzo de 1999, establece las normas generales de gestión de los programas de promoción de determinados productos agrícolas, entre los cuales se encuentran las plantas vivas y los productos de la floricultura.

El Reglamento (CE) 779/1999, de la Comisión, de 15 de abril, que establece para 1999 las disposiciones de aplicación del R(CE) número 2275/1996, prevé una aportación económica adicional, que no supere el 20 por 100 del presupuesto total de las acciones, que puede otorgar cada Estado miembro, referida únicamente para 1999, fijando además nuevas participaciones financieras de la Comunidad y un nuevo modelo de solicitud de ayuda.

Haciendo uso de esta posibilidad de aportación económica adicional, el MAPA dictó la Orden de 9 de diciembre de 1998, modificada por la Orden de 13 de agosto de 1999, por la que se establecen las normas de concesión de ayudas para acciones de promoción de la comercialización y consumo de flores y plantas vivas, para las acciones aprobadas en 1997 y 1998.

De conformidad con el Reglamento (CE) 779/1999, se dicta la presente Orden, cuya gestión centralizada se justifica por tratarse de ayudas dirigidas a organizaciones de productores de flores y plantas vivas, cuyo ámbito de actuación se orienta a todo el territorio nacional.

En su virtud, dispongo:

#### Artículo 1. Objeto.

1. Mediante la presente Orden se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de la concesión, de las ayudas para la financiación de las acciones destinadas a fomentar el consumo de plantas vivas y productos de la floricultura, previstas en el correspondiente contrato suscrito con la Comisión y subvencionadas con fondos comunitarios, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (CE) número 779/1999, de 15 de abril, de la Comisión.

2. El importe máximo de las ayudas nacionales no superará el 20 por 100 del coste total de las acciones previstas en el correspondiente contrato al que se refiere el apartado anterior.

#### Artículo 2. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas establecidas en la presente Orden aquellas agrupaciones representativas a que se refiere el artículo 4 del