

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

6665

*RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedades Anónimas», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Código Convenio número 9.012.053), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2001, de una parte, por los designados por el Grupo para representar a sus Empresas, y, de otra, por COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.), y por FES-UGT (Federación de Servicios de UGT), en representación de los trabajadores del mencionado Grupo, 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, 19 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS «LA ESTRELLA, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE SEGUROS Y REASEGUROS», «GRUPO GENERALI ESPAÑA A.I.E.», «GENSEGUR, AGENCIA DE SEGUROS DEL GRUPO GENERALI, SOCIEDAD ANÓNIMA», «GENERALI ESPAÑA HOLDING DE ENTIDADES DE SEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA», «DESARROLLOS SANITARIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (DESAINSA), «HERMES, SOCIEDAD LIMITADA, DE SERVICIOS INMOBILIARIOS Y GENERALES»**

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales», y sus trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

2. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio, que pasen a prestar sus servicios en cualquiera de las empresas dominadas directa o indirectamente por las empresas citadas en el párrafo anterior, tendrán las mismas condiciones y garantías establecidas en el presente Convenio.

3. El presente Convenio no será de aplicación:

A) A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 TRET.

B) De entre las relaciones a que se refiere el artículo 2 TRET, de forma expresa, a las siguientes personas y actividades:

a) A los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1.992, de 30 de abril, de Mediación de Seguros Privados (LMSP), así como a los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) A la actividad mercantil de mediación que, conforme a la LMSP, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

1. El presente Convenio, que entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2001, produciendo efectos retroactivos con la extensión y respecto de las materias expresamente citadas en la disposición final primera.

No obstante, si el Convenio General del Sector estableciera una duración superior a la aquí pactada, la vigencia temporal del presente Convenio se entenderá automáticamente acomodada a dicha duración superior, en cuyo caso se estará a lo previsto en la Disposición Final Segunda.

2. Al finalizar los plazos establecidos en el apartado anterior, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes.

La denuncia deberá ser expresada y notificada a las partes no denunciadas con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento normal o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado y vencido el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso de sustitución, se mantendrá en vigor su contenido normativo. A estos efectos se considerarán, en todo caso, como cláusulas normativas las mencionadas en la Disposición Final Tercera del presente Convenio.

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

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

2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Deliberadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

1. En lo no previsto en el articulado del presente Convenio, será de aplicación el Convenio General del Sector de Seguros (CGSS), y las disposiciones del TRET y sus normas de desarrollo reglamentario.

2. Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1, 2, 3 y Disposiciones correspondientes de este Convenio.

## CAPÍTULO II

**Clasificación profesional y movilidad funcional**Artículo 7. *Clasificación profesional.*

1. El Sistema de Clasificación Profesional se ajustará a los principios generales y al sistema establecido en el CGSS.

2. Se constituye una Comisión paritaria y permanente, compuesta por diez miembros (titulares y suplentes), nombrados, por mitad, por las partes negociadoras del presente Convenio a la que se encomienda efectuar, conforme al procedimiento y al calendario por ella establecido, los estudios preparatorios y necesarios, hasta alcanzar un acuerdo, para la implantación de un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo basado en los Grupos Profesionales y Niveles establecidos en el CGSS. En la designación de los miembros de la representación social de esta Comisión, se mantendrán los mismos criterios de proporcionalidad existentes entre las organizaciones sindicales de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

3. El sistema de clasificación profesional, que deberá acomodarse a principios de equidad, tratamiento igual de situaciones iguales y no discriminación, permitirá la adecuada clasificación profesional y proporcional retribución en función de la valoración que cada puesto obtenga, tomando como referencia los factores que se enuncian en el CGSS y aquellos otros homogéneos que la Comisión considere conveniente computar.

4. El acuerdo alcanzado en la Comisión de referencia, que tendrá el valor de acuerdo/propuesta, se elevará, para su ratificación, a las partes firmantes del presente Convenio, pasando a formar parte de su contenido normativo.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional así como los pactos de polivalencia funcional se regirán por lo dispuesto en el CGSS.

Artículo 9. *Movilidad-Formación.*

Sin perjuicio de las limitaciones relativas a capacitación profesional del trabajador afectado por la movilidad funcional en los términos que se establecen en el CGSS, el trabajador afectado, al tiempo de la adscripción a su nuevo puesto, recibirá la formación necesaria para un desempeño adecuado de las nuevas funciones encomendadas.

## CAPÍTULO III

**Movilidad geográfica**Artículo 10. *Principios generales.*

1. La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial adoptada en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan, en su aplicación, implicaciones funcionales y personales para las Empresas y los trabajadores.

2. La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al trabajador a obtener de las Empresas el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo, que, en todo caso, respetará como condiciones mínimas las establecidas en el presente capítulo.

3. Las empresas, para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las Empresas desarrollen su actividad aseguradora.

4. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el traslado del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al Grupo de Empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

5. 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 presente Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente; y para los ingresados con posterioridad, desde donde sean destinados.

6. Los cambios de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos en el CGSS

para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no levantar su residencia habitual, serán compensados por la Empresa mediante el abono del importe del billete del medio público de locomoción que cubra dicho trayecto o del importe de los kilómetros realizados por el trabajador, única y exclusivamente en los supuestos en que no haya medio de locomoción público adecuado para llegar al centro de trabajo.

Artículo 11. *Modalidades.*

1. La movilidad geográfica podrá ejercerse a través de las modalidades de traslados y de desplazamientos, en función de los límites fijados legal y convencionalmente.

2. Los traslados podrán ser calificados como individuales o como colectivos, atendiendo a las previsiones del TRET, del CGSS y del presente Convenio.

Artículo 12. *Traslados.*

## 12.1 Concepto:

1. Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que requiera variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 4 y 5 del artículo 10 del presente Convenio, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. A estos efectos, se entenderá que hay variación de residencia cuando el centro de trabajo de destino diste del centro de trabajo de origen 100 kilómetros o más y/o el tiempo invertido en el trayecto sea de una hora o más de transporte público, compensándose dicho cambio de centro como un traslado.

12.2 Traslado por mutuo acuerdo: 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 Capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

## 12.3 Traslados individuales por necesidades objetivas:

1. Los traslados individuales por necesidades objetivas de la empresa requerirán la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. Con carácter previo a la decisión del traslado, la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el apartado 12.4.4 del presente artículo.

3. La empresa deberá comunicar el traslado al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad.

4. Con esta misma antelación, la empresa comunicará igualmente a la representación legal de los trabajadores el propósito del traslado, a efectos de que ésta pueda contrastar la concurrencia de las necesidades objetivas.

5. El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador afectado, debiendo ser respetadas, en todo caso, las condiciones que tuviera reconocidas hasta el momento de producirse dicho traslado.

## 12.4 Traslado colectivo:

1. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, debiendo hacer entrega la empresa, en ese mismo momento, 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 concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

2. Durante el proceso de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

3. Finalizado el período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria de los trabajadores a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, las empresas tendrán derecho a excepcionar la aplicación de esta medida, para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.

4. 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, dando comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores y atendiendo al respecto a los siguientes criterios:

- Requerimientos profesionales del puesto.
- Cargas y condicionamientos familiares.
- Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- En el caso de traslado de uno de los cónyuges dentro del territorio español, el otro, si fuera de la misma empresa o Grupo de Empresas, tendrá derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses.

e) Los representantes legales de los trabajadores, en los procedimientos a que se refiere este capítulo, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

f) Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser nuevamente trasladado durante un período de un año si hubo cambio de residencia, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la Empresa. En caso de un segundo traslado, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 600.000 pesetas brutas, que serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio.

g) 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 un año, salvo que el trabajador trasladado manifieste por escrito su voluntad de no retornar a su centro de origen.

5. Si durante el período de negociación no se llegare a un acuerdo, ambas partes se someten a la mediación de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

#### 12.5 Condiciones del traslado:

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

1. Los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

2. Los gastos de transporte, mobiliario y enseres.

3. Una indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias, compuesta de los siguientes conceptos retributivos: sueldo base, CAI, complemento por experiencia, plus funcional de inspección, complemento personal, complemento de integración, complemento de jornada así como el complemento voluntario que estuviera percibiendo el trabajador.

4. La empresa abonará una ayuda por vivienda, revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio, cuyo importe se adecuará al precio medio de mercado de los alquileres de la ciudad a que el trabajador sea trasladado y a las necesidades familiares del mismo (número de miembros de la unidad familiar), durante, al menos, los dos primeros años de traslado.

Las cantidades abonadas por las Empresas en concepto de ayuda por vivienda tendrán, en todo caso, carácter extrasalarial, dada su naturaleza compensatoria de un gasto.

5. Un permiso retribuido de diez días naturales, además de abonar los gastos justificados, según la Norma General de Gastos establecida por la Empresa, o dietas completas, a elección del trabajador, para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, los trabajadores afectados que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrán acogerse, durante un período de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

12.6 Extinción del contrato de trabajo por traslado: Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, con las compensaciones antes reguladas, o la extinción del contrato en las condiciones que, salvo pacto en contrario, a continuación se expresan:

a) Si el supuesto se localiza entre la fecha de entrada en vigor del Convenio y el 31 de diciembre de 2001, la indemnización opcional por rechazo de traslado será de 30 días por año trabajado con el tope máximo fijado para el despido improcedente.

b) Si el supuesto se localiza a partir del 1 de enero de 2002, la indemnización opcional por rechazo al traslado, será idéntica a la que correspondería al trabajador si se hubiera declarado la improcedencia del despido.

#### 12.7 Impugnación de los traslados:

1. 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 los representantes legales de los trabajadores pudieran ejercitar, en su caso, ante la jurisdicción competente.

2. La impugnación del traslado no impedirá que este se lleva a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

#### Artículo 13. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamiento los supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que se efectúen dentro de los límites fijados legalmente. Su regulación se sujetará a lo previsto en el artículo 40, números 4 y 5 del TRET, en el CGSS y en el presente Convenio.

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

3. 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 la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales. De la comunicación se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

4. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

5. La empresa abonará todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.), según la Norma General de Gastos establecida por las empresas.

6. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en las disposiciones legales y en el presente Convenio para los traslados, salvo que el trabajador prefiera seguir con el régimen de desplazamiento.

#### Artículo 14. *Modificación de la Norma General de Gastos: Régimen especial para ciertos gastos derivados de traslados y desplazamientos.*

1. Las sucesivas modificaciones de la citada Norma General de Gastos, exclusivamente por lo que respecta a su aplicación a los gastos de traslados a que se refiere el artículo 12.5.5 y a los de desplazamientos citados en el art. 13.5, ambos del presente Convenio, podrán ser impugnadas por cualquier interesado, así como por la representación legal de los trabajadores, mediante comunicación escrita, que deberá ser razonada.

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio será competente para resolver las divergencias que, en su caso, pudieran suscitarse. De no alcanzarse acuerdo unánime, se mantendrá en vigor la Norma General de Gastos inmediatamente anterior a la impugnada.

### CAPÍTULO IV

#### Formación profesional

#### Artículo 15. *Principios y objetivos.*

La formación profesional se regirá por lo dispuesto en el CGSS, en el marco de los siguientes principios generales:

a) Promoverá el desarrollo profesional y personal de los trabajadores para que a su vez éstos contribuyan a la eficacia económica de las empresas, haciéndolas más competitivas y rentables en el sector.

b) Facilitará la adaptación de los recursos humanos a los cambios motivados por la innovación tecnológica y nuevas formas de organización del trabajo, contribuyendo a la mejor profesionalización y desarrollo personal de sus plantillas.

2. La formación se desarrollará a través de cursos internos o externos, (presenciales, semipresenciales o a distancia), así como a través de cualquier otra actividad formativa que se considere oportuna en cada momento. El 50 por 100 de los cursos organizados habrán de tener, al menos, carácter presencial.

3. Las acciones formativas favorecerán la promoción del personal, que actuará como elemento referencial necesario en los sistemas de clasificación profesional y de estructura salarial.

#### Artículo 16. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria Permanente de Formación Profesional (CPPFP), compuesta por diez miembros, designados por mitad por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores, que velará por cumplir los siguientes objetivos:

- a) Universalización de la formación para todos los grupos y niveles profesionales.
- b) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional, como derecho y deber.
- c) Relación entre diseño formativo y cualificación profesional.
- d) Adecuación de los recursos humanos, a través de la formación profesional, a los procesos de movilidad funcional.

2. La CPPFP elaborará su reglamento interno, en el que, entre otros aspectos, se regulará: el nombramiento de moderadores y redactores; el calendario y el lugar de las reuniones, debiendo celebrarse al menos una al año; la elaboración del orden del día y las reglas relativas a la capacidad para convocar.

#### Artículo 17. *Distribución de competencias en materia de formación profesional entre la Comisión Paritaria y la empresa.*

Con el fin de concretar con mayor precisión las competencias de la CPPFP y de la dirección de la empresa, se acuerda la atribución a cada una de las siguientes competencias:

##### A) A la Comisión Paritaria:

1. El diseño de la prospección de las necesidades de formación profesional, procediendo a:

- a) Analizar el sistema organizativo del proyecto de empresa, así como las necesidades de formación de los trabajadores, priorizando los objetivos a corto y medio plazo.
- b) Detectar las necesidades formativas, delimitando los colectivos de trabajadores a formar, teniendo en cuenta aquellos con especiales dificultades, y asegurando la promoción según criterios de igualdad.
- c) Revisar los planes de formación preparados por la Empresa.

2. La elaboración conjunta del Plan de Formación definitivo a implantar, teniendo en cuenta:

- a) La priorización de las necesidades formativas;
- b) Las decisiones relativas al proyecto de formación;
- c) Los ámbitos de actuación, calendarios, temas y presupuestos, entre otros factores;
- d) El análisis de congruencia con la estrategia de empresa.

3. El control y seguimiento del Plan de Formación, cuyos aspectos fundamentales serán:

- a) El control de las acciones formativas.
- b) El análisis de consecución de objetivos.
- c) El diseño de fórmulas correctoras.
- d) El seguimiento y control de la financiación del FORCEM, o del organismo que en su caso lo sustituya.
- e) El diseño del sistema de control de calidad en la formación.

4. La CPPFP igualmente se encargará del control y seguimiento del tiempo de formación en horas de trabajo, teniendo en cuenta los criterios desarrollados por la propia CPPFP, así como lo establecido en el CGSS al efecto.

##### B) A la Dirección de la empresa:

A la Dirección de la empresa le corresponde, una vez tenido en cuenta el criterio de la CPPFP:

1. La ejecución de la detección de necesidades formativas, que comprende, entre otras actuaciones: la recogida de datos; la realización de encuestas o entrevistas, etc.; el tratamiento de la información y la elaboración del borrador de conclusiones.

2. La ejecución del Plan de Formación, que comprende, entre otros aspectos:

- a) La ejecución del plan de trabajo para la impartición de cursos y otras actividades formativas.
- b) La elección de proveedores y monitores.
- c) La convocatoria de cursos y actividades formativas.
- d) El pago de la facturación-presupuestos.
- e) Las encuestas sobre control de calidad.

## CAPÍTULO V

### Retribución

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

1. La política de retribución en el Grupo de Empresas al que se refiere el presente Convenio, se orientará por los siguientes principios:

- a) Una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el CGSS.
- b) La atribución del carácter de mínimos a los conceptos y cuantías regulados en el CGSS.

2. Los conceptos integrados en la estructura salarial quedarán sometidos al régimen jurídico establecido en el presente capítulo.

#### Artículo 19. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base.
- b) Complemento de Adaptación Individualizado (CAI).
- c) Complemento Personal.
- d) Complemento por Experiencia.
- e) Plus funcional de Inspección.
- f) Complemento de Integración.
- g) Complemento voluntario.
- h) Compensaciones por jornada partida.
- i) Complementos de vencimiento superior al mes.
- j) Participación en primas.

#### Artículo 20. *Definición de los conceptos retributivos.*

1. El sueldo base, el CAI, los complementos personal y por experiencia así como el plus funcional de inspección coincidirán con los conceptos retributivos que, bajo idéntica denominación, determine el CGSS. Todos ellos se abonarán en dieciséis mensualidades por año, con excepción del plus funcional de inspección, que se abonará en doce mensualidades.

2. El complemento de integración es un complemento personal derivado de la suma de varios conceptos retributivos, consecuencia de la integración La Estrella-Delegación para España de Assicurazioni Generali. Se abonará dividiendo el importe total entre 16 mensualidades.

3. El complemento voluntario es un complemento personal y voluntario, que entre otros, incluye la suma de varios conceptos retributivos consecuencia de la integración La Estrella-Delegación para España de Assicurazioni Generali. Se abonará dividiendo el importe total entre dieciséis mensualidades.

4. El complemento por jornada partida es un complemento personal, a percibir por los empleados que a fecha uno de enero de 1999 lo estuvieran cobrando así como por los que, perteneciendo a la plantilla en esa misma fecha, se acojan al sistema en el futuro. Su cuantía se fija en 17.500 pesetas mensuales, que se abonarán en cada una de las mensualidades ordinarias.

5. La ayuda por comida, que será percibida por todos los empleados que realicen jornada partida, tendrá carácter de suplido a todos los efectos. Su cuantía se establece en 26.400 pesetas, que se abonarán en cada una de las nueve mensualidades ordinarias que van de octubre a junio, ambas inclusive.

6. Además de las doce mensualidades ordinarias, se establecen, en concepto de complementos de vencimiento periódico superior al mes, cuatro pagas extraordinarias, abonables en los meses de mayo, junio, octubre y diciembre, por un importe equivalente a la suma del sueldo base, del CAI y de los complementos personal, por experiencia, de integración y voluntario. A dichas pagas se añadirán las que se derivan de lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio sobre Participación sobre Primas.

#### Artículo 21. *Participación sobre primas.*

El sistema de participación en primas que venía siendo de aplicación en las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio y que se concretaba en el régimen jurídico establecido en el artículo 39 del CGSS

publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 7 de febrero de 1997, se sustituye por uno nuevo, que se regirá por las siguientes reglas:

1. Los trabajadores incorporados a la plantilla fija de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 2000, adquirirán como derecho consolidado un complemento salarial individual y personal en la cuantía realmente percibida por el concepto de Participación en Primas correspondiente al ejercicio 1999.

2. Las cantidades consolidadas a las que se refiere el número 1 anterior se harán efectivas mediante el abono de:

a) Dos pagas extraordinarias añadidas a las dieciséis que actualmente se vienen percibiendo.

b) Una paga extraordinaria y 0,69 partes de otra añadidas a las dieciocho que resultarán del apartado a) anterior.

3. Además de las cantidades establecidas en los apartados del número anterior, las cuales tienen el carácter de no absorbibles ni compensables y revalorizables, se acuerda una compensación por la sustitución del antiguo sistema, que se fija, con carácter de condición mínima, en el mismo porcentaje que establezca el CGSS respecto del concepto homogéneo.

4. La Comisión de Retribución acordará el destino de la compensación prevista en el número anterior, optando por alguno de los siguientes o por cualquier otro que estime oportuno:

a) La implantación de un Plan de Previsión Social para todos los empleados incluidos en el ámbito personal del presente Convenio.

b) La implantación de un Plan de Retribución que permita a los empleados participar en los resultados y cumplimiento de objetivos de la empresa.

c) La consolidación salarial.

En caso de que la Comisión de Retribución no adopte un acuerdo vinculante, se respetará el destino que establezca el CGSS.

5. Los empleados que se incorporen a la plantilla fija de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio en fecha posterior a la firma del mismo, se integrarán en el presente sistema de Participación en Primas en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

6. Los empleados que accedan a la condición de fijos de plantilla a través de contratos temporales disfrutarán de las mismas condiciones que los empleados fijos de plantilla, una vez finalizada la temporalidad de su contrato y con un máximo de un año.

#### Artículo 22. Régimen Jurídico de la Estructura Salarial.

1. Por la aplicación del principio de mantenimiento del Salario Individual, ningún trabajador podrá percibir en cómputo anual, incluidos todos los conceptos que conforman su nómina regular, un importe menor que el que deba percibir por la estructura salarial pactada en este Capítulo.

2. El sueldo base, el CAI, los complementos personal y por experiencia y el plus de inspección quedarán sometidos al régimen jurídico y a la revisión que establezca el CGSS.

3. Los complementos de integración y por jornada partida, la ayuda de comida y los conceptos del nuevo sistema derivado de la Participación en Primas, se revisarán con el mismo índice que el sueldo base.

4. El complemento voluntario será absorbible, compensable y revalorizable, según los actuales criterios, hasta tanto se proceda a la revisión del sistema retributivo, de acuerdo con lo que establezca la Comisión de Retribución.

5. La ayuda de comida, por tener carácter de suplido, no será absorbible ni compensable con ningún otro concepto salarial.

6. El personal que en fecha 25 de septiembre de 1998 estuviera en curso de adquisición del desaparecido complemento «equiparación económica por antigüedad en la categoría», por faltarle como máximo cuatro años de permanencia en alguna de las categorías que daban derecho a su percepción, generará las consecuencias retributivas del mismo, de acuerdo con lo previsto en las regulaciones anteriores de cada una de las Empresas, siempre y cuando permanezca el referido período en el mismo nivel retributivo de equivalencia a su categoría anterior conforme a la tabla de conversión, desapareciendo en caso de ascender a nivel superior.

#### Artículo 23. Comisión de retribución.

1. Se constituye una Comisión de Retribución, cuya composición será la misma que la Comisión Paritaria, que se encargará de adecuar los efectos económicos derivados de la Valoración de Puestos de Trabajo, así como a cualquier otra circunstancia que pueda plantearse en cuanto al cumplimiento de lo pactado en el presente Capítulo.

2. En el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha límite fijada para la Comisión de Clasificación, la Comisión de Retribución entregará

a la Comisión Paritaria las conclusiones y efectos de lo indicado en el apartado anterior.

3. Corresponde a la Comisión de Retribución acordar los criterios que aseguren que los cargos sindicales y de representación participarán de los mismos sistemas y derechos que el resto de los empleados en materia de clasificación, promoción y retribución.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 24. Jornada ordinaria de trabajo.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo será de mil quinientas ochenta y seis horas y media anuales efectivas y realmente trabajadas.

2. El cálculo de las horas anuales mencionadas en el apartado anterior se ha efectuado valorando: Los veinticinco días de vacaciones; la festividad del día del seguro; la festividad del 24 de diciembre; la jornada reducida del 31 de diciembre y los veinte minutos diarios para el desayuno.

#### Artículo 25. Criterios para la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo.

La ejecución de la jornada ordinaria de trabajo se regirá por los siguientes criterios:

a) Ambas partes convienen en declarar no laborables los días 24 de diciembre y 14 de mayo, día del seguro. A su libre elección, los empleados podrán trasladar el disfrute de esta última festividad a cualquier otra fecha, incluso en el caso de que la misma coincida con un sábado, domingo u otro día festivo.

b) La jornada de trabajo del día 31 de diciembre finalizará a las doce horas.

c) Los empleados con contrato vigente el 1 de enero de cada año, podrán disfrutar de veinticinco días laborables de vacaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 32.

d) Los empleados dispondrán, dentro del tramo de jornada de mañana, de un tiempo máximo de veinte minutos para desayunar, computables como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 26. Distribución de la jornada ordinaria de trabajo: régimen general.

##### 26.1 Reglas de distribución:

1. La distribución de la jornada laboral ordinaria se regirá por las reglas siguientes:

A) Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, será la misma que la jornada continuada, teniendo idénticos períodos de recuperación, a excepción de los viernes, en que la hora de salida podrá ser a las catorce horas.

B) Del 16 de septiembre al 31 de diciembre y del 1 de enero al 14 de junio, ambos inclusive:

a) El tramo de presencia posible se fija en el horario comprendido entre las 7,30 a las 19,30 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

b) El tramo de presencia obligatoria se fija:

1.º De lunes a jueves:

Cuatro horas por la mañana, durante el período comprendido entre las nueve y las trece horas.

Dos horas por la tarde, durante el período comprendido entre las quince y dieciocho horas.

2.º Los viernes, este tramo incluirá cuatro horas por la mañana, durante el período comprendido entre las nueve y las trece treinta horas.

c) Fuera de los períodos de presencia obligatoria, se podrán recuperar las horas necesarias de siete treinta a diecinueve treinta horas, de lunes a viernes, con una interrupción de una hora como mínimo para comer.

2. A los exclusivos efectos del cómputo de los saldos parciales para la recuperación o la acumulación de tiempo de trabajo, de acuerdo con el régimen establecido, se tomará como referencia un módulo de siete horas y media por día laborable.

3. En razón de lo acordado en el párrafo anterior, todo empleado, al finalizar el mes, deberá de haber realizado un total de siete horas y media por cada día laborable que contenga el mes. No obstante, el empleado podrá disponer de un desfase mensual de cinco horas, que servirán, solo si su signo es positivo, para cubrir horas no realizadas en otro mes, para

acumular horas suficientes a fin de poder concluir los viernes la jornada a las trece horas y para realizar jornada de siete horas en verano.

4. El día 15 de septiembre de cada año, el saldo de horas realizadas desde el 16 de septiembre del año anterior podrá presentar un resultado positivo (nunca negativo), cuyo tratamiento será el previsto por el presente Convenio para las horas extraordinarias.

#### 26.2 Compensaciones por jornada partida:

1. Los empleados con jornada partida percibirán los conceptos retributivos «Complemento jornada partida» y «ayuda de comida» de acuerdo con los importes y según la regulación establecida en el Capítulo V del presente Convenio.

2. Los empleados podrán optar, al principio de cada anualidad y preavisando con un mes como mínimo, por percibir la ayuda de comida en nómina o en tickets restaurante o sistema similar.

#### 26.3 Régimen de afectación de la jornada partida:

1. La Jornada partida será de aplicación a aquellos empleados que en la actualidad vienen realizándola.

2. Los empleados que realizan la jornada continuada y quieran acogerse a la partida, deberán comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de quince días.

3. En cualquier momento, los empleados ingresados con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio podrán renunciar a esta modalidad de jornada partida, con un preaviso mínimo de un mes, en cuyo caso dejarán de percibir las contraprestaciones establecidas en el artículo 26.2.1 del presente Convenio.

4. De ejercitarse esta renuncia, la empresa se reserva el derecho de aceptar o no una nueva reincorporación a la modalidad de jornada partida. En todo caso, la posibilidad de regresar a la jornada continuada por parte de los empleados ingresados con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio se regirá por lo dispuesto en el CGSS.

26.4 Adscripción voluntaria a la jornada alternativa establecida en el Capítulo sobre «Política de Empleo» y garantía de retorno.

1. Los trabajadores con contrato de trabajo en vigor en el momento de la firma del presente Convenio podrán voluntariamente acogerse al régimen de distribución de jornada establecido en el Capítulo sobre «Política de Empleo», optando por el cumplimiento de la misma.

2. En tal caso, el trabajador podrá recuperar íntegramente su derecho a mantener el régimen de distribución de jornada por una sola vez, en los términos y con los requisitos establecidos en el presente artículo.

#### Artículo 27. Régimen alternativo a la jornada partida.

1. Con las limitaciones establecidas en el artículo 26.3.3 del presente Convenio, la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá en horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

2. En razón del mayor número de días de vacaciones, días no laborables, tiempo de desayuno o jornada reducida, para completar las mil quinientas ochenta y seis horas y media anuales de trabajo efectivas y realmente trabajadas, los empleados acogidos al régimen de jornada continuada deberán recuperar las horas necesarias durante los períodos comprendidos entre las siete treinta y las ocho horas y a partir de las quince horas, salvo que el tiempo de recuperación consecutivo sea superior a treinta minutos, en cuyo caso el período de recuperación será a partir de las dieciséis horas y hasta las diecinueve treinta horas.

3. En consecuencia con lo previsto en el apartado anterior, todo empleado, al finalizar el mes, deberá de haber realizado un total de siete horas y media horas por cada día laborable que contenga el mes.

#### Artículo 28. Mantenimiento de las condiciones anteriores en materia de jornada y horario.

1. Se respetará la jornada en cómputo anual que, derivada de título colectivo, sea inferior a la jornada ordinaria de trabajo de mil quinientas ochenta y seis horas y media anuales. En tal supuesto, la empresa podrá hacer uso de las técnicas de absorción y compensación, tanto en lo particular, referido a jornada, como con carácter general.

2. Los empleados que vinieran prestando trabajo en régimen de jornada continuada de ocho a quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, y que no deseen ejercer la facultad de disfrutar de tres días laborales más de vacaciones, la festividad del día 24 de diciembre, la festividad

del 14 de mayo (día del seguro), la jornada reducida del día 31 de diciembre y de los veinte minutos de desayuno, podrán mantener dicho régimen.

#### Artículo 29. Necesidades emergentes.

##### 29.1 Principios generales:

1. Con el fin de dar cobertura a las necesidades organizativas y de atención al cliente, se establecen los siguientes turnos para el Centro Operativo y de Servicios, cuya adscripción será totalmente voluntaria, con excepción de los trabajadores que ingresen en la empresa con estas modalidades de horario. Si no se cubrieran, o se excedieran las necesidades con empleados voluntarios, la Empresa resolverá teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Requerimientos profesionales.
- Cargas y condicionamientos familiares.
- Experiencia y menor antigüedad en la empresa, y
- cualquier otra circunstancia familiar y personal que pudiera surgir.

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio vigilará el estricto cumplimiento de estos criterios, siendo la encargada de resolver las discrepancias que pudieran suscitarse.

##### 29.2 Turno de mañana:

1. La distribución de la jornada será de siete treinta a quince horas, de lunes a viernes.

2. Los empleados que actualmente realicen jornada partida y como consecuencia de la reorganización de la empresa pasen al turno de mañana, mantendrán el concepto retributivo «Complemento por Jornada Partida».

##### 29.3 Turno de tarde:

1. La distribución de la jornada será de quince a veintidós horas, de lunes a viernes.

2. En atención al carácter especial de este tipo de turno, se establece una jornada diaria de siete horas.

3. Los empleados que actualmente realicen jornada partida y como consecuencia de la reorganización de la empresa pasen al turno de tarde, mantendrán el concepto «Complemento por Jornada partida» y, además, recibirán un Plus de 50.000 pesetas en cada una de las mensualidades ordinarias.

##### 29.4 Turno de noche:

1. Este turno se cubrirá exclusivamente mediante adscripción voluntaria del empleado o mediante modalidades de contratación externa.

2. La jornada anual pactada se distribuirá en el período comprendido entre las veintidós y las siete treinta horas, de lunes a jueves, con un descanso de treinta minutos, respetando el máximo legal de horas realizables y la jornada máxima establecida en este Convenio.

3. Los empleados que actualmente realicen cualquier jornada establecida en este Convenio, y pasen al turno de noche, mantendrán el concepto «Complemento por Jornada partida».

4. Se establece un plus de nocturnidad para todos los empleados adscritos a este turno en cuantía equivalente a 70.000 pesetas, que se percibirán en cada una de las mensualidades ordinarias.

29.5 Régimen Jurídico de las Compensaciones por Turno: Los importes correspondientes a las compensaciones por turno no serán absorbibles ni compensables con cargo a ningún otro concepto salarial, y serán revalorizables en el mismo porcentaje que el sueldo base, devengándose exclusivamente mientras se permanezca en el turno que da derecho a las mismas.

#### Artículo 30. Control horario.

1. Con el fin de velar por el más estricto cumplimiento de aquellos preceptos de carácter de derecho necesario reguladores de la jornada máxima legal, del límite de jornada máxima diaria, del límite de horas extraordinarias anuales y de su compensación, se pondrá en marcha un sistema de consulta informática, en el que los trabajadores podrán consultar los saldos reales que sobre la jornada pactada se puedan acumular. Este sistema será de consulta individual y confidencial, de modo que cada trabajador dispondrá de una clave de acceso que le permita consultar únicamente sus datos.

2. Los delegados de personal, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales y Secciones Sindicales de Grupo, constituidas éstas últimas conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS), recibirán información de los fichajes de todos los empleados comprendidos en sus respectivos ámbitos de representación.

3. A este efecto, la Dirección de la Empresa, entregará mensualmente un listado correspondiente a las representaciones establecidas en el apartado anterior con los siguientes datos: número de empleado, nombre y apellidos, centro de trabajo, departamento, horas teóricas, horas reales y saldo.

4. En cualquier momento, las representaciones de los trabajadores mencionadas anteriormente podrán solicitar información más detallada y precisa sobre los fichajes de cualquier trabajador de su ámbito de representación.

5. Con carácter mensual, en las reuniones ordinarias o extraordinarias que se celebren con las mencionadas representaciones, se reflejarán en el acta correspondiente los casos que excedan gravemente de las horas de trabajo pactadas.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria el trabajo prestado que, dentro de los límites que establezca la legislación vigente, exceda las horas mensuales sobre las cinco acumulables así como las del saldo al 15 de septiembre de cada año.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas conforme a los criterios siguientes:

a) Con cargo a los conceptos voluntarios que viniere percibiendo el trabajador en una proporción equivalente al valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria trabajada.

b) En el supuesto de no percibir el trabajador conceptos voluntarios o de rebasar anualmente la contraprestación económica del trabajo extraordinario la cuantía de dichos conceptos voluntarios, por días de vacaciones en una proporción equivalente a una hora por cada hora extraordinaria trabajada.

3. A los efectos de lo establecido en el presente artículo, las horas acumuladas por viajes oficiales de la empresa, en ningún caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Sólo se tendrán en cuenta a efectos de acumulación y recuperación conforme a lo establecido en el presente capítulo.

#### Artículo 32. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio, con contrato en vigor al día 1º de enero de cada año, tendrá derecho a veinticinco días laborables de vacaciones, que se podrán disfrutar en cualquier momento y sin limitación de períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Para posibilitar una adecuada organización del trabajo, los empleados deberán solicitar, con una antelación de diez días al inicio de los períodos de enero-mayo, junio-septiembre y octubre-diciembre, las vacaciones que quieran disfrutar dentro de cada uno de dichos períodos. La empresa deberá responder dentro de los diez días siguientes a la fecha de solicitud.

3. Tendrán preferencia a la hora de elegir período vacacional las mujeres gestantes.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, los trabajadores podrán solicitar la variación (modificación de fechas, inclusión o exclusión de días, etc.), de las fechas del disfrute de sus vacaciones atendiendo a los intereses del resto de los trabajadores y respetando, en todo caso, las necesidades del Departamento en que preste sus servicios.

5. La responsabilidad de la distribución de las vacaciones recaerá en el Jefe del Departamento correspondiente. Este deberá tener en cuenta, principalmente, las necesidades del servicio a la hora de planificar las vacaciones en cada uno de los períodos que se establecen en el apartado segundo del presente artículo.

6. En caso de desacuerdo sobre los cambios por necesidades de servicio, el empleado interesado podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá la discrepancia.

7. En caso de pretender disfrutar días sueltos de vacaciones, el empleado deberá avisar con veinticuatro horas de antelación y recibir la oportuna autorización.

8. Los empleados ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden.

En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación final que haya de percibir el interesado.

9. Los empleados que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán modificadas las vacaciones reguladas en el número 1 del presente artículo, con arreglo a la siguiente escala:

- a) 60 y 61 años de edad: 27 días laborables.
- b) 62 y 63 años de edad: 29 días laborables.
- c) 64 y 65 años de edad: 30 días laborables.

10. Cuando por necesidades del servicio las vacaciones planificadas para el mes de diciembre no hayan podido ser disfrutadas en la fecha prevista, los Jefes de los departamentos podrán autorizar, excepcionalmente, el traslado de dichas vacaciones no disfrutadas hasta el último día del mes de febrero del siguiente año, como máximo, comunicando la modificación al Departamento de Administración de Personal.

11. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto previsto en el número 8 del presente artículo.

#### Artículo 33. *Permisos y licencias.*

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

a) Por matrimonio del empleado: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder del 50 por 100 del total.

b) Por nacimiento de hijos del empleado o adopción: Tres días naturales, de los que al menos uno ha de ser laborable.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

d) Para familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan o dependan del empleado: Un día natural.

Corresponde al facultativo que atienda al familiar enfermo el determinar la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

d) Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.

e) Por fallecimiento de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, ampliables a cinco por razón de distancia.

f) Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y siempre que se encuentre a su cargo.

g) Por traslado del domicilio habitual del trabajador: Un día laborable.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

i) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de personal: en los términos legalmente establecidos.

j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Los días de permiso retribuido regulados en el párrafo anterior deberán disfrutarse en la fecha en la que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

k) En los otros casos no mencionados en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el CGSS vigente en cada momento y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre «Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras».

2. Las causas de los permisos deberán ser justificadas documentalmente al Departamento de Administración de Personal, con la antelación suficiente en los supuestos de ser posible. En todo caso, la referida justificación podrá ser exigible al término de los mismos.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá

ser dividida en dos fracciones. Este derecho podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado, mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

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

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

6. Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora de algún familiar en primer grado, que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

7. La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Administración de Personal.

La resolución de concesión de la licencia hará constar si tiene o no carácter retribuido, indicando su duración y demás condiciones de disfrute.

#### Artículo 34. *Excedencias.*

Con independencia de lo previsto por la legislación en vigor, los empleados con cinco o más años de antigüedad en la empresa podrán solicitar y obtener excedencias por períodos no inferiores a seis meses, ni superiores a un año, en cuyo caso la reincorporación será automática si el empleado la solicita por escrito con un mes de antelación, reincorporándose al mismo grupo, nivel y centro de trabajo en el que estuviera antes de producirse la situación de excedencia.

### CAPÍTULO VII

#### Previsión social y beneficios sociales

#### Artículo 35. *Principios generales.*

1. El presente capítulo se pacta con la finalidad de lograr una homogeneización actual de los distintos contenidos que componen los derechos de previsión social y beneficios sociales.

2. Este régimen jurídico, en toda su complejidad y globalidad (conceptos, condiciones, términos, cuantías, etc.), deroga y sustituye al que sobre materias de igual o similar naturaleza pudiera existir en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, pasando a constituirse en la norma única y completa de dichas materias.

3. En virtud de ello y de la consideración como «norma más favorable» que las partes otorgan al régimen jurídico establecido en el presente capítulo, las condiciones del mismo absorben y compensan cualesquiera otras, sea cual fuere su origen, tanto individual como colectivo, que pudiera existir en las empresas antes citadas o que en el futuro se deriven de norma legal o pactada.

#### Artículo 36. *Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal o Maternidad.*

1. Durante las situaciones de Incapacidad Temporal o Maternidad, y mientras dure la misma, la empresa abonará al empleado o empleada afectado la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que la obligación pueda prolongarse por plazo superior a dieciocho meses.

2. Transcurrido ese plazo, la empresa asume a su cargo la diferencia que exista entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el empleado o empleada en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la Incapacidad Temporal y por un plazo máximo de treinta meses, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del Régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual

diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 por 100.

#### Artículo 37. *Seguro de vida.*

1. Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para los empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anticipadamente y hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, por los siguientes capitales:

- Grupo I. Niveles 1 y 2: 11.300.000 pesetas.
- Grupo I. Nivel 3: 9.600.000 pesetas.
- Grupo II. Nivel 4: 9.600.000 pesetas.
- Grupo II. Niveles 5 y 6: 7.925.000 pesetas.
- Grupo III. Niveles 7 y 8: 7.925.000 pesetas.
- Grupo IV. Niveles 9 y 10: 7.925.000 pesetas.

2. Los capitales asegurados serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique al sueldo base.

3. La presente cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una Incapacidad Permanente, la obligación de la Empresa, derivada de esta causa, habrá quedado cumplida respecto del trabajador declarado inválido.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 por 100, del que tuvieren en el momento de su jubilación, hasta que cumplan setenta años de edad.

6. Para los empleados jubilados antes del 25 de septiembre de 1998, se mantendrán las coberturas, capitales y condiciones que tuvieren garantizadas en el convenio anterior.

7. En caso de fallecimiento, los beneficiarios percibirán de forma inmediata un anticipo equivalente al 10 por 100 del capital asegurado.

#### Artículo 38. *Seguro de accidentes.*

Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de Accidentes, complementario al seguro de vida establecido en el artículo anterior, que alcance las cuantías siguientes:

- a) Por muerte, un capital del 50 por 100.
- b) Por Incapacidad Permanente, un capital del 100 por 100.

#### Artículo 39. *Plan de Pensiones.*

1. La Comisión de Retribución de este Convenio estudiará y decidirá las fórmulas y condiciones necesarias para la creación de un Plan de Previsión para todos los empleados incluidos en el ámbito del presente convenio, así como el origen y la cuantía de las aportaciones necesarias para su constitución. Esta Comisión de Retribución constituirá la Comisión Promotora del Plan de Previsión necesaria para la viabilidad del mismo.

2. El Plan tendrá las siguientes características:

a) Será un Plan de Previsión de Empleo, acogido a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones.

b) Se buscarán los límites de aportación que representen el mejor tratamiento fiscal posible para los partícipes.

c) Serán susceptibles de integración en las aportaciones al Plan, entre otras, las siguientes partidas: Seguro de Vida; Seguro de Accidentes; Premio de Jubilación; Becas; Fondo de actividades sociales y biblioteca así como, en su caso, las aportaciones a las que se refiere el artículo 22, sobre participación en primas.

d) Los servicios pasados se integrarán en el Plan de Previsión, actualizados al tipo de interés técnico que la Dirección General de Seguros establezca para las operaciones de seguro en el momento de la firma del presente Convenio.

e) El Plan será de aportación definida.

f) Se tendrá en cuenta el mejor tratamiento fiscal posible para las coberturas de los siguientes riesgos: Jubilación, fallecimiento e Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez.

3. La Comisión deberá presentar sus conclusiones dentro del primer trimestre del año 2001.

#### Artículo 40. *Jubilaciones.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el CGSS, las empresas, en el mes de Enero de cada año, procederán a revalorizar en un 3 por 100 las compensaciones que estén abonando en la citada fecha a su personal jubilado.

2. Los trabajadores tendrán derecho a percibir el Premio de Jubilación establecido en el CGSS, en las condiciones previstas en el mismo y, como mínimo, el que resulte de la aplicación de la siguiente tabla, en función del Nivel que tenga el trabajador en el momento de la jubilación:

- Niveles 1, 2 y 3: 2.555.000 pesetas.
- Nivel 4: 2.000.000 de pesetas.
- Nivel 5: 1.800.000 pesetas.
- Resto de Niveles: 1.550.000 pesetas.

#### Artículo 41. *Abono especial con motivo del día del seguro para el personal jubilado.*

Las empresas abonarán a su personal jubilado, o en situación de Incapacidad Permanente Total, la cantidad de 15.000 pesetas en la fecha del 14 de mayo, con ocasión de la celebración de la festividad del día del seguro.

#### Artículo 42. *Becas.*

La Comisión de Retribución estudiará y decidirá el destino de las cantidades anuales que las empresas venían abonando como becas por sus diferentes conceptos.

#### Artículo 43. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 150.000 pesetas.

2. Al cumplir los empleados treinta y cinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 250.000 pesetas.

3. Estas cantidades se incrementarán todos los años en el mismo porcentaje que el sueldo base.

#### Artículo 44. *Fondo para actividades sociales y biblioteca.*

La empresa aportará anualmente al presente Fondo la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

2. El reparto de este Fondo se efectuará por acuerdo de los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo.

3. En el supuesto de que al final del año no hubiera sido utilizado en su totalidad, la cantidad sobrante se acumulará a la que corresponda al año siguiente.

4. La cantidad destinada al Fondo se incrementará todos los años en el mismo porcentaje que el sueldo base.

#### Artículo 45. *Descuentos en seguros de empleados.*

1. El régimen de descuentos en seguros de empleados se regulará por lo previsto en el Acta número 5, de fecha 27 de enero de 1999, de «la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento del P.L.I. y del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas», en la que se llegó a los siguientes acuerdos:

a) Automóviles: Descuento del 30 por 100 para las pólizas de empleados, cónyuge e hijos menores de 23 años, con aplicación de Bonus Malus, Zona más barata, máximo dos coches por empleado, no siendo de aplicación el Malus de ocurrir los siniestros en comisión de servicio. En sus pólizas, el empleado deberá figurar como tomador, asegurado y conductor habitual. En las pólizas del cónyuge o hijos menores de 23 años, el empleado deberá figurar como tomador y como asegurado y conductor habitual el cónyuge o hijo.

b) Accidentes: 40 por 100 en pólizas, con un límite de 25.000.000 de pesetas de capital. Si excede de este límite, el descuento será del 15 por 100.

c) Vida temporales: 30 por 100.

d) Vida ahorro: 5 por 100.

e) Multirriesgo hogar: 40 por 100, máximo dos pólizas.

f) Salud: 35 por 100.

g) Responsabilidad civil del cabeza de familia: 40 por 100, máximo una póliza.

h) Embarcaciones de recreo: 35 por 100, máximo una póliza.

2. En todas las pólizas se podrá aplazar el pago de acuerdo con la forma habitual de la compañía.

#### Artículo 46. *Préstamos.*

1. Se constituye un «Fondo de Préstamos», con una dotación de 60.000.000 de pesetas, para la concesión de los siguientes préstamos:

a) Préstamos de hasta 2.500.000 pesetas para hacer frente a la adquisición de vivienda para los propios empleados, a devolver en cinco años.

b) Préstamos de hasta 750.000 pesetas, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados, a devolver en dos años.

2. Igualmente se concederán préstamos fuera del Fondo anteriormente mencionado para las siguientes contingencias:

a) Préstamos por un máximo de seis mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

b) Préstamos por un máximo de cuatro mensualidades del sueldo tabla por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que perciba.

c) Préstamos de hasta 2.000.000 de pesetas, a devolver en cuatro años, para la compra del vehículo de los empleados que lo utilicen en el desarrollo de su actividad dentro de la empresa.

3. Todos los préstamos a que se refiere el presente artículo, devengarán el interés legal del dinero, y su concesión estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrán solicitarse préstamos en el caso de que se tenga otro pendiente de cancelación, a excepción de los préstamos por razón de accidente o enfermedad.

b) En todos los casos, la empresa se reservará el derecho de requerir los comprobantes que procedan así como de establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

c) En los casos de concesión de préstamos para adquisición de vivienda y compra de vehículo, será obligatorio contratar un seguro del bien adquirido con reserva de indemnización a favor de la Empresa hasta el límite del importe del préstamo pendiente de cancelación.

4. La cuantía del Fondo creado en el apartado uno del presente artículo se revalorizará anualmente el 1 de enero, según el incremento del IPC.

#### Artículo 47. *Anticipos.*

Los empleados tendrán derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria, más los salarios devengados en el momento de la petición. Estos anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

#### Artículo 48. *Cafetería.*

En los centros de trabajo donde exista una importante concentración de trabajadores con jornada partida y que demanden un local acondicionado a efectos de comida, la empresa hará lo posible para facilitarlo.

#### Artículo 49. *Competencias de la Comisión de Retribución en materia de Previsión Social y Beneficios Sociales.*

1. La Comisión de Retribución se encargará de estudiar y decidir las medidas, normas y régimen jurídico de las medidas de «Beneficios Sociales y Previsión Social» que, respetando los principios recogidos en la normativa que integra el presente Capítulo, se proyecte hacia el futuro y haga posible un sistema estable regulador de las materias de referencia.

2. Asimismo, se faculta expresamente a dicha Comisión para modificar, controlar y dar el destino más conveniente a los fondos atribuidos a los distintos beneficios regulados en el presente Capítulo, así como examinar la justificación plena de la necesidad de las peticiones de préstamos formuladas.

## CAPÍTULO VIII

**Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**Artículo 50. *Disposición general.*

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales y de aplicación y, señaladamente, las siguientes:

a) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y sus reglamentos de desarrollo, en particular:

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y la Orden de Desarrollo de 27 de junio de 1997.

El Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas sobre manipulación de cargas.

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

El Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre utilización de equipos de protección individual.

b) Los artículos relativos a este materia, contenidos en el CGSS.

Artículo 51. *Delegados de prevención.*

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados.

De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados.

de 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados.

de 1.001 en adelante: 5 delegados.

3. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En los centros de 31 a 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Artículo 52. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las descritas en los artículos 36 y concordantes de la LPRL.

Artículo 53. *Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.*

1. En su condición de representantes de los trabajadores, los delegados de prevención quedan sujetos a lo previsto en el artículo 68 TRET en materia de garantías.

2. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, con la reserva horaria establecida en el artículo 68 TRET.

3. Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, computándose el tiempo dedicado a ella como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. A los delegados de prevención, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, les será de aplicación, en cuanto al sigilo profesional debido, lo dispuesto en el artículo 65.2 TRET.

Artículo 54. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgo.

## 54.1 Composición:

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud a nivel nacional para el conjunto de empresas firmantes del presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por diez miembros, por parte de la representación empresarial, y otros diez en representación de los trabajadores, elegidos por los delegados de prevención del modo siguiente: cinco por los delegados de prevención de centros de más de 50 trabajadores y los cinco restantes por los delegados de personal de centros de menos de 50 trabajadores que asuman estas competencias.

54.2 Funcionamiento: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, siempre que lo solicite alguna de las partes. El Comité será el encargado de dotarse de sus normas de funcionamiento.

54.3 Crédito horario: Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes del personal, las siguientes actividades:

a) Las destinadas a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) La asistencia a convocatorias que realice la empresa sobre tales materias.

c) El acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

d) El acompañamiento a las visitas de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

e) El tiempo dedicado a la investigación de accidentes de trabajo.

f) El tiempo invertido en los desplazamientos a los lugares o centros de trabajo que puedan ser objeto de visita con motivo de asuntos relacionados con la prevención de riesgos.

## 54.4 Competencias y facultades:

1. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las descritas en el artículo 39 LPRL.

2. No obstante y en aquellos centros de trabajo o empresas que no cuenten con ningún miembro en el Comité de Seguridad y Salud, el delegado de prevención asumirá las competencias y facultades de dicho Comité.

3. Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, un seguro de Responsabilidad Civil que cubra los riesgos derivados del ejercicio de las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 55. *Formación de los trabajadores en materia de prevención.*

1. La Comisión Paritaria de Formación Profesional incluirá en sus planes de formación un apartado dedicado a la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, según lo establecido en el artículo 19 LPRL.

2. El tiempo empleado en la formación de los delegados de prevención se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 56. *Protección de la maternidad.*

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la LPRL y sus reglamentos de desarrollo, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita.

2. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación, concluida la baja por maternidad, se producirá en el puesto de trabajo original.

Artículo 57. *Revisión médica.*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual según los criterios acordados por el Comité de Seguridad y Salud.

2. Los empleados podrán someterse, a petición del interesado en los supuestos de revisiones individuales, o de sus representantes legales en las revisiones colectivas, a aquellas revisiones de carácter especial o específicas del puesto de trabajo que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, sean necesarias.

Artículo 58. *Medio Ambiente en la empresa.*

1. Las partes consideran que existe una relación entre los problemas del medio ambiente y el mundo del trabajo, desde una doble perspectiva:

a) como un derecho que corresponde en virtud de la ciudadanía civil y social a disfrutar un medio ambiente sano para alcanzar plenamente el concepto de salud y calidad de vida integral.

b) como un deber orientado a evitar actuaciones en el seno de la empresa que puedan ser perjudiciales para el medio ambiente.

2. En razón de ello, las partes proponen como objetivos de su actuación en materia medioambiental:

- a) La promoción del ahorro energético y la utilización, si fuera posible, de energías renovables.
- b) El aumento de la eficacia en el uso del papel.
- c) La utilización de productos y materiales más respetuosos con el medio ambiente.
- d) La reducción de la proporción de residuos, procediendo a su reciclado de manera correcta.

3. Para la consecución de los objetivos mencionados en el apartado anterior, se estudiará la puesta en práctica de las siguientes acciones:

- a) Los cambios de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado) y la sustitución de los equipos poco eficientes para este fin.
- b) La ejecución de fotocopias a dos caras y el uso para borradores de las hojas ya utilizadas.
- c) La instalación de depósitos de recogida selectiva de residuos para su reciclaje (papel, pilas, plástico).
- d) La utilización de productos menos agresivos (tipex sin CFCs, portaminas, tinta impresoras).
- e) La difusión de temas medioambientales dentro de las actividades de la empresa.

4. El control y desarrollo de los objetivos será competencia del Comité de Seguridad y Salud y de los delegados de prevención.

5. Las partes se comprometen a cooperar en cuantas acciones formativas se consideren oportunas a este fin, tanto para los delegados de prevención como para los trabajadores en general.

6. El Comité de Seguridad y Salud estudiará los efectos económicos que se puedan derivar de la aplicación de estas medidas, y formulará al respecto las propuestas que considere oportunas.

## CAPÍTULO IX

### Representación de los trabajadores

Artículo 59. *Principios generales de la representación laboral.*

1. Los derechos, funciones y garantías de los Delegados de Personal, Comités de Empresa, y Delegados de las Secciones Sindicales se regirán por lo dispuesto en este Convenio y en las demás Normas que resulten de aplicación.

2. La Dirección de la Empresa facilitará información a los trabajadores de nueva contratación sobre la representación unitaria de los trabajadores y las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

3. Son representantes de los trabajadores a los efectos de la LOLS, del TRET y del CGSS, los Delegados de Personal, los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados de las Secciones Sindicales.

4. Los Sindicatos que tengan la condición de más representativos, de acuerdo con la LOLS y el TRET, podrán constituir Secciones Sindicales del Grupo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y personal del presente Convenio, así como de las que durante su vigencia se incorporen al citado Grupo. Dichas Secciones Sindicales de Grupo tendrán las mismas competencias que las establecidas en este Capítulo para las Secciones Sindicales de Empresa.

5. Cada órgano de representación de los trabajadores ejercerá sus competencias en el ámbito de su propia representación. Las Secciones Sindicales de Grupo tendrán las funciones y competencias establecidas en el presente Convenio.

Artículo 60. *Delegados de personal y Comités de Empresa.*

#### 60.1 Definición:

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa son los representantes del conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo de la Empresa. Representan a los trabajadores, actuando en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

#### 60.2 Competencias:

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán derecho a:

- a) Recibir mensualmente de la Dirección información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses y contrataciones de Empresas de Trabajo Temporal, conforme a lo establecido en el artículo 64.1 TRET.
- b) Recibir trimestralmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la Empresa, que pondrá a disposición de los Dele-

gados y de los Comités, cuando estén aprobados, los balances, memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio económico.

c) Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la Empresa que afecten al volumen de empleo.

d) Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.

e) Intervenir en el control y vigilancia de las medidas relativas a Seguridad y Salud en el Trabajo.

f) Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, fusiones y modificaciones del estatuto jurídico de las Compañías.

g) Recibir mensualmente información referente a horas extraordinarias en cuanto a su número, motivo y departamentos en que se realizan, en los términos establecidos en el artículo 30 del presente Convenio.

h) Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 63 del presente Convenio.

i) Recibir copia de la relación general de los empleados al servicio de la empresa, hasta el Grupo I (inclusive). En dicho censo, que la empresa entregará durante el mes siguiente a aquél en que se incremente o regularice el salario, constará el Grupo y Nivel del productor en el servicio de la Empresa así como el sueldo que disfrute, por conceptos.

#### 60.3 Derechos:

A) Local: En los centros de trabajo en los que exista más de un Delegado de personal o Comité de Empresa, y siempre que el centro de trabajo lo permita, los representantes de los trabajadores dispondrán de un local en las instalaciones de la Empresa, debidamente equipado, de su uso exclusivo para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores con arreglo y sujeción a las normas legales vigentes.

#### B) Información:

1. Los Delegados de Personal y Comités tendrán acceso diario al «Boletín Oficial del Estado» así como al de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren. Asimismo, estarán incorporados en las relaciones de comunicación e información de todas aquellas revistas que, por su contenido, sean necesarias para su formación, información y actividad sindical.

2. Serán los Delegados de Personal y los Comités los que decidirán las revistas y periódicos a los que deseen tener acceso, dentro de las suscripciones de la Compañía. Asimismo, se les facilitarán las fotocopias o ejemplares que necesiten, dentro de unos límites prudenciales y teniendo en cuenta el ámbito personal al que vayan dirigidos los documentos. Se requerirá para ello, en cada caso, la autorización del Departamento de Personal.

C) Comunicación: Cuando los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, en su respectivo ámbito de representación, necesiten informar a sus representados, podrán utilizar los siguientes procedimientos:

a) Por escrito, según lo establecido en el artículo 68.d) TRET, para lo cual la Empresa facilitará las fotocopias, ejemplares de imprenta o copias necesarias, dentro de un límite prudencial.

b) A través de los sistemas y equipos de edición y diseño puestos a disposición por la Empresa, cuyo tratamiento será el mismo que el de los Departamentos de la Empresa dentro de unos límites prudenciales y procurando no obstaculizar el normal funcionamiento de las actividades empresariales.

c) Por asambleas, convocadas y celebradas de conformidad con las normas legales y lo prevenido en el presente Convenio.

d) En cada centro de trabajo, los delegados de Personal y los Comités de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse avisos y comunicaciones.

e) Mediante correo electrónico, dentro de su ámbito de representación, bien sea desde la Dirección del Comité de Empresa, o desde el del Presidente del Comité de Empresa o del Delegado de Personal.

#### 60.4 Funcionamiento:

A) Reuniones internas: Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de las tareas de representación, si bien y para hacerlo dentro de las horas de trabajo, tendrán que supeditarse en todo caso a la limitación de horas disponibles por cada representante conforme a las normas legales y convencionales de aplicación.

#### B) Reuniones con la Dirección:

1. Se celebrará mensualmente una reunión ordinaria entre los Delegados de Personal o el Comité y la Dirección de cada centro de trabajo,

salvo que se considere innecesaria. El orden del día se fijará previamente y el tiempo empleado en estas reuniones por los representantes de los trabajadores no computará a efectos de crédito horario.

2. Además de las reuniones ordinarias, los Delegados de Personal o los Comités podrán solicitar por escrito a la Dirección reuniones extraordinarias cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen, especialmente si por su naturaleza no permiten esperar a la reunión ordinaria.

3. La Dirección y el Delegado de Personal o el Presidente del Comité analizarán los temas y decidirán de común acuerdo sobre la oportunidad de las reuniones.

4. De todas las reuniones con la Dirección se levantará acta por duplicado firmada por los asistentes. El tiempo utilizado por un Delegado de Personal o un miembro del Comité no computará a efectos de crédito horario.

#### 60.5 Garantías:

##### A) Crédito horario:

1. Los representantes unitarios del personal dispondrán del crédito horario mensual establecido por la legislación vigente en cada momento.

2. Las horas que expresamente sean cedidas, podrán acumularse hasta un máximo de cincuenta horas por persona y mes en uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal del mismo centro de trabajo, conforme a los criterios establecidos en el presente capítulo.

3. No computarán dentro de este crédito horario, además de las horas previstas en el presente Capítulo, las dedicadas a las reuniones oficiales de las Comisiones Deliberadoras del Convenio de las Empresas del Grupo o del CGSS, cuando alguno de los Delegados de Personal o Miembros de los Comités forme parte de la comisión negociadora de los mismos.

B) Otras garantías: De conformidad con lo previsto en el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT, los Representantes de los Trabajadores gozan de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido, por su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación sindical o de su participación en la actividad sindical, siempre que se actúe conforme a las leyes, convenios colectivos y otros acuerdos comunes en vigor.

#### Artículo 61. *Órganos de representación sindical.*

##### 61.1 Definición:

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito correspondiente, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS y en los Estatutos del Sindicato.

2. Cada Sección Sindical, como institución representativa de los trabajadores, tiene como fundamentales funciones la defensa, representación y negociación colectiva de todos ellos.

61.2 Atribuciones: Las Secciones Sindicales constituidas al amparo de la LOLS por los Sindicatos más representativos y sus Delegados tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías establecidas en la mencionada Ley y en el presente Convenio, referidas a todas y cada una de las Empresas incluidas en el ámbito funcional y personal.

61.3 Reuniones internas: Las Secciones Sindicales podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario. Asimismo podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, dentro de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

##### 61.4 Derechos:

A) Local: La Empresa pondrá a su disposición un local adecuado y los medios materiales necesarios en el que puedan desarrollar sus actividades, en los términos que establece el artículo 8.2.c de la LOLS.

B) Comunicación: Con la finalidad de facilitar la comunicación con los trabajadores en general y los afiliados al Sindicato, la empresa pondrá a su disposición los mismos medios y sistemas previstos para los Delegados de Personal o Comités de Centro, establecidos en el presente Capítulo.

##### 61.5 Secciones Sindicales de Grupo:

1. La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales de Grupo, como representantes de los trabajadores en general y de los afiliados en particular, de acuerdo con cuanto se estipula en el CGSS.

2. Las Secciones Sindicales de Grupo podrán ejercer los siguientes derechos:

a) La celebración de dos reuniones, llamadas extraordinarias, en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de la negociación del Convenio que le sustituya. Asimismo tendrán derecho a una reunión ordinaria al año.

b) La celebración de una reunión ordinaria con la Dirección del Grupo o sus representantes, una vez que hayan sido aprobados los balances, memorias y cuentas de resultado de las empresas. En dicha reunión, la Dirección informará sobre la marcha económica del sector y de las empresas afectadas por el presente Convenio.

3. En las reuniones mencionadas en el número anterior, de una duración máxima de un día, los gastos que se originen irán a cargo de las empresas. El tiempo utilizado en ellas, no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

#### Artículo 62. *Órganos de dirección de las representaciones sindicales.*

##### 62.1 Las Comisiones Ejecutivas:

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas podrán elegir, de entre sus miembros, Comisiones Ejecutivas, que serán consideradas como los representantes de la Sección Sindical frente a la Empresa.

2. Las Secciones Sindicales, de acuerdo con sus Estatutos, podrán elegir a un Secretario General, responsable de la Sección Sindical, que será el que represente institucionalmente a la misma.

62.2 Delegados de las Secciones Sindicales: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 y 10.1 de la LOLS, los afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Grupo de Empresas, elegir Delegados de las Secciones Sindicales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la referida Ley.

##### 62.3 Garantías:

##### A) Crédito horario:

1. Con independencia de lo establecido para los Delegados de Personal de Centro de Trabajo y Comités de Empresa, las Comisiones Ejecutivas de las diferentes Secciones Sindicales podrán acumular hasta un máximo de 75 horas y distribuir las horas sindicales mensuales que correspondan a los Delegados Sindicales y a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal elegidos por la candidatura de sus respectivos sindicatos, entre aquellos miembros que sean titulares de crédito horario.

2. La Secretaría General de las Secciones Sindicales deberá comunicar mensualmente por escrito la distribución y la cuantía asignada a cada miembro del Comité, Delegado de Personal o titular de la Ejecutiva.

3. Los miembros de las Comisiones Ejecutiva que no dispongan a título personal de crédito horario, por no tener la condición de Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, tendrán derecho a asistir a las reuniones en las que la Empresa convoque al Sindicato y a las reuniones que convoque la Comisión Ejecutiva, utilizando un tiempo máximo de un día al trimestre.

##### B) Otras garantías:

1. Los órganos de Dirección de las Secciones Sindicales podrán reunirse con los afiliados a su Sindicato en la Empresa y con el resto de trabajadores, aun cuando no sean afiliados, cuantas veces considere oportuno, fuera de la jornada laboral y, previa comunicación a la Dirección de la Empresa con veinticuatro horas de antelación, en los locales de la empresa.

2. Igualmente, intervendrán en el procedimiento y según los términos previstos en el artículo 65.1 del presente Convenio.

3. Con el propósito de profundizar y desarrollar el diálogo social, la Dirección de la Empresa y la Dirección de los Sindicatos en la Empresa mantendrán, al menos, una reunión anual para intercambiar sus opiniones sobre la marcha general de la Empresa y, específicamente, los aspectos económicos, sociales y sindicales. El Orden del Día se fijará previamente por las partes.

4. La Empresa podrá invitar a las Secciones Sindicales más representativas a participar en aquellas Convenciones estratégicas que organice, en la persona que ellas designen.

#### Artículo 63. *Reuniones del Comité de Empresa Europeo.*

1. Los representantes de los trabajadores que, siendo miembros de pleno derecho del Comité de Empresa Europeo, asistan a reuniones relativas al ámbito internacional de Assicurazioni Generali, tendrán derecho a que las horas sindicales destinadas a la reunión no computen respecto a la reserva mensual horaria.

2. Todos los gastos originados por la asistencia al Comité de Empresa Europeo serán de cuenta de la Empresa.

Artículo 64. *Asambleas de Trabajadores.*

Las asambleas de trabajadores se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la dirección de cada centro de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el propio centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada. Excepcionalmente, la Empresa podrá autorizar Asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

## CAPÍTULO X

**Garantías de estabilidad en el empleo**Artículo 65. *Garantías de estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar todas las medidas precisas que garanticen la estabilidad en el empleo.

1. A este respecto, se instituye un procedimiento especial, preceptivo para el tratamiento de las faltas muy graves que se imputen a los trabajadores, aún cuando estos no tengan la condición de representantes de los trabajadores.

Dicho procedimiento se sujetará a las siguientes reglas:

a) La Dirección de la Empresa, una vez que tenga conocimiento de la comisión de una posible falta, ordenará la incoación del correspondiente expediente, designando dentro de un plazo de 24 horas instructor del mismo, con comunicación de dicha instrucción al inculcado, al Comité de Empresa o Delegado de Personal así como a las Secciones Sindicales de Grupo.

b) Dentro del plazo máximo de diez días hábiles, se dará traslado al inculcado del pliego de cargos que contra el mismo se formule, para que dentro del termino de cinco días hábiles pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

c) Con esta documentación, la Empresa convocará una reunión extraordinaria con el Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en defecto de ambos, con las Secciones Sindicales de Grupo, en la que los representantes de los trabajadores podrán sugerir la tipificación o no de la posible falta y la sanción que corresponda.

d) Concluida la sustanciación del expediente, una vez practicadas las diligencias oportunas encaminadas al esclarecimiento del hecho, el Instructor lo elevará a la Dirección de la Empresa, acompañado de un informe que al efecto redactará con la propuesta de resolución que estime pertinente, de acuerdo con los resultados de lo actuado, todo ello antes del transcurso del plazo de dos meses contando desde la fecha de incoación.

e) La Dirección de la Empresa, a la vista de los resultados de las diligencias y pruebas practicadas y teniendo en cuenta el informe y propuesta que haya elevado el Instructor, acordará el sobreseimiento del expediente o, en su caso, impondrá al inculcado la sanción que corresponda, que pondrá en conocimiento del interesado y de la representación legal de los trabajadores.

f) Si el expediente no estuviera resuelto en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de su iniciación, será sobreseído automáticamente, cualquiera que fuese su estado.

g) La empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo del inculcado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, salvo que se trate de un representante de los trabajadores.

En los casos en que se imputen faltas a representantes de los trabajadores, se seguirá el procedimiento legalmente establecido al efecto.

2. Siempre que se materialice un riesgo de empleo que no sea imputable a la voluntad del trabajador afectado, y con independencia de cual fuere la unidad Empresarial a la que el trabajador esté adscrito, incluidas las posibles modificaciones en dichas adscripciones, que se derive de:

- Movilidad individual.
- Afectaciones de movilidad colectiva.
- Modificaciones o cambios en la titularidad de las empresas, o
- Modificaciones o cambios en la actividad comercial de las empresas o de las unidades productivas autónomas de estos;

Los trabajadores afectados por cualquiera de las circunstancias antes descritas, tendrán garantía de empleo, mediante el ejercicio del derecho que se les reconoce de optar por su reincorporación a la unidad empresarial de origen, o a cualquiera otra de las empresas del grupo.

## CAPÍTULO XI

**Política de empleo y factores encaminados a favorecer la convergencia de las condiciones laborales en el futuro convenio de grupo**Artículo 66. *Declaración de principios.*

1. Si en todas las condiciones de trabajo son esenciales sus antecedentes históricos, en la política de empleo se revelan como fundamentales para poder comprender su dimensión, naturaleza y efectos.

De ahí que las partes firmantes del presente Convenio coincidan en que el «Pacto Laboral de Integración» (P.L.I.), en general, y especialmente en el Capítulo relativo a las medidas acordadas para superar el excedente de personal de la integración entre La Estrella y la Delegación para España de Assicurazioni Generali SpA, ha sido un instrumento necesario y positivo que ha permitido tres objetivos esenciales:

a) Resolver de forma negociada y no traumática el excedente de personal.

b) Facilitar una más adecuada dimensión empresarial así como generar una mayor capacidad de gestión y productividad.

c) Homogeneizar las condiciones laborales existentes en La Estrella y la Delegación para España de Assicurazioni Generali SpA

2. Las partes firmantes también coinciden en que, en la actualidad, la realidad del mercado y del propio Grupo ha exigido tomar decisiones orientadas a facilitar una mejor posición del mismo en el sector asegurador, aprovechar las sinergias en la comercialización y la tecnología, optimizar las propias estructuras y utilizar de manera más racional los recursos y el nivel de acierto estratégico con vistas a afrontar con éxito el futuro como garantía para mejorar los resultados empresariales y el mantenimiento del volumen de empleo.

3. Los efectos de esta evolución han provocado cambios significativos, que han incidido en las relaciones laborales, precipitando la necesidad de crear mecanismos de convergencia de las condiciones laborales, y han proporcionado también un nuevo escenario favorable no sólo para la estabilidad de la plantilla actual, sino también y fundamentalmente para la generación de nuevos empleos, así como para el Plan de Carrera y el desarrollo profesional de los actuales empleados.

4. A fin de posibilitar y facilitar los objetivos descritos, es imprescindible dar por cerrado el P.L.I., respetando las adscripciones que en derecho correspondan antes del 31 de diciembre de 2001 a un número determinado y concreto de trabajadores.

5. En este sentido, las partes del presente Convenio mandatan a las firmantes del PLI para que procedan a sustanciar formal y materialmente el citado acuerdo, posibilitando de esta manera abordar la generación de nuevas contrataciones.

6. Este nuevo escenario, hace necesario desarrollar y flexibilizar algunos de los contenidos del presente Convenio. En razón de ello, se adoptan los acuerdos del presente Capítulo.

Artículo 67. *Origen y finalidades de las medidas pactadas.*

La necesidad de la adopción de las medidas que flexibilizan los contenidos del presente Convenio tienen su origen y su fin en:

a) Dar por finalizado el proceso de regulación de empleo, salvo las adscripciones que en derecho correspondan y los compromisos adquiridos.

b) Fomentar el empleo.

c) Incentivar la incorporación de jóvenes a su primer empleo.

d) Facilitar la consecución, para los empleados actuales del Plan de carrera y desarrollo.

e) Homogeneizar las condiciones de trabajo a nivel de Grupo.

f) Favorecer la gestión de las unidades y funciones comunes a nivel de Grupo.

g) Permitir la cobertura eficiente de las realidades emergentes, tales como el Servicio 24 horas o la centralización de siniestros.

Artículo 68. *Régimen singular de jornada.*

## 68.1 Criterios generales:

1. Las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente, entre otras medidas, establecer un régimen de distribución horario alternativo al establecido en el artículo 26 de este Convenio, como medio, condición y factor determinante y obligacional para facilitar la generación de empleo, especialmente promoviendo la contratación de jóvenes cuyo régimen permita simultanear la actividad propia del puesto con programas formativos específicos encaminados a contar en el futuro con cuadros y mandos intermedios altamente cualificados, así como facilitar planes de carrera y de desarrollo para los actuales empleados.

2. Se establece un régimen de distribución de jornada alternativo al previsto con carácter general en el artículo 26 de éste Convenio y que sólo será de aplicación a los trabajadores de nueva incorporación al ámbito de aplicación del presente Convenio.

3. Los trabajadores afectados por el presente régimen de jornada en atención a las especiales características y objetivos de su contratación vendrán obligados a comprometer la realización de un número de horas, que se concretan en 64 horas/año como máximo y sin que en ningún caso pueda superar su jornada en computo anual las 1.650,5 horas.

4. Las citadas 64 horas/año tienen el carácter de complementarias a la jornada ordinaria máxima establecida en el artículo 24 del presente Convenio y su régimen de compensación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Un 50 por 100 se destinará a compensar las horas de Formación necesarias para su futuro desarrollo y Plan de Carrera.

b) El otro 50 por 100 tendrá el tratamiento y compensación establecido en el presente Convenio para las horas extraordinarias.

#### 68.2 Distribución de la jornada:

1. La distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios:

A) Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada se realizará entre las ocho y las quince horas, estableciéndose media hora de flexibilidad en el período comprendido entre las ocho y las ocho treinta horas y las quince y quince treinta horas, a excepción de los viernes en que la hora de salida podrá ser a las catorce horas según la normativa común contenidas en el presente Convenio.

B) Del 16 de septiembre al 31 de diciembre y del 1 de enero al 14 de junio, ambos inclusive, el horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

a) De lunes a jueves:

Entre ocho y nueve treinta horas, flexible, y cuatro horas, entre las nueve treinta y las trece treinta horas de presencia obligatoria.

Entre las trece treinta y las quince treinta horas o entre las catorce y dieciséis, flexible, disponiendo el empleado de una hora para comer, libremente elegida por él.

Entre las quince treinta y diecisiete treinta o entre las dieciséis y las dieciocho horas, a elección del empleado, dos horas de presencia obligatoria.

Entre las diecisiete treinta o dieciocho horas a diecinueve treinta, flexible

b) Los viernes:

De ocho a nueve treinta horas, flexible, y cuatro horas, entre las nueve treinta y las trece treinta horas, de presencia obligatoria.

De trece treinta a quince treinta horas o de catorce a dieciséis horas, flexible, con una hora para comer, a elección del trabajador.

De quince treinta a diecisiete treinta o de dieciséis a dieciocho horas, a elección del trabajador, presencia obligatoria.

El horario de la tarde se efectuará mediante guardias, de modo que cada trabajador debe realizar jornada de tarde un viernes de cada cuatro.

2. Como complemento al régimen singular de jornada, se establecen los siguientes criterios:

a) Los días inmediatamente anteriores a los festivos tendrán el mismo régimen que los viernes.

b) Se dispondrá de dos días de libre disposición.

c) La semana de la fiesta local de cada ciudad tendrá tratamiento de jornada de verano.

d) El día 31 de diciembre se trabajará en años alternos.

68.3 Compensaciones económicas: Los trabajadores afectados por este régimen de jornada percibirán en concepto de compensación por gastos de comida la cantidad de 26.400 pesetas mensuales por nueve mensualidades, cantidad que podrá abonarse en nomina o en vales de comida.

68.4 Derecho supletorio: En lo no regulado para esta jornada, se estará al régimen común sobre tiempo de trabajo establecido en el presente Convenio.

Artículo 69. *Criterios en materia de jornada para avanzar en su posible convergencia en el futuro Convenio de Grupo.*

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de contribuir a orientar y facilitar la homogeneización de las condiciones laborales en general, y respecto a las jornadas en particular, en el marco del futuro Convenio de Grupo y en la perspectiva acordada en la disposición final segunda de este Convenio, declaran su expresa voluntad de confluir en

un período de tiempo razonable en una jornada ordinaria máxima para el Grupo de Empresas de Estrella y Banco Vitalicio de 1.586,5 horas anuales, acordando las partes legitimadas en el ámbito del Convenio de Grupo las medidas encaminadas a armonizar en tiempo y forma dicha jornada, en el marco de referencia del régimen establecido en el presente Capítulo.

Artículo 70. *Clasificación profesional.*

A efectos de promoción de empleo, la Comisión de Clasificación estudiará el encuadramiento específico y los tiempos de aplicación de los nuevos empleados contratados.

Artículo 71. *Movilidad geográfica.*

Como quiera que la movilidad geográfica se considera un requisito necesario en este tipo de contrataciones, solo para estos casos, las partes acuerdan que no tendrá la consideración de movilidad geográfica el primer destino a que sea adscrito el trabajador una vez finalizado su proceso de formación.

Artículo 72. *Formación.*

Al considerarse igualmente la formación profesional una condición necesaria en este tipo de contrataciones, las partes acuerdan que las veinte horas de formación establecidas en el CGSS como mínimas anuales, estarán incluidas dentro del tiempo de formación regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

## CAPÍTULO XII

### Empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas

Artículo 73. *Empresas de Trabajo Temporal y Contratas y Subcontratas recogidas en el artículo 42 del TRET.*

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

2. La Empresa vigilará, con escrupulosidad y rigor, el cumplimiento de las obligaciones retributivas establecidas en el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal con respecto a los trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## CAPÍTULO XIII

### Comisión paritaria

Artículo 74. *Comisión Paritaria de Seguimiento.*

1. Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por cinco representantes de la parte social y cinco representantes de las Empresas. Los titulares de la parte social serán designados por y entre los firmantes del presente Convenio en la proporción derivada de su representatividad a la firma del mismo. Ambas partes podrán designar miembros suplentes en igual número a los titulares.

2. Serán funciones de la Comisión:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio.

c) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del contenido del presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez al mes, y siempre que exista causa suficiente.

5. La Comisión resolverá en los términos y plazos establecidos en el CGSS.

Disposición final primera. *Retroactividad.*

A los efectos de lo establecido en el párrafo primero del artículo 3.1 del presente Convenio, las partes acuerdan atribuir eficacia retroactiva, desde el 1 de enero de 2000, a los incrementos económicos establecidos en los artículos 12.5.3 y 43, así como al Capítulo V «Retribución».

Disposición final segunda. *Convenio único para las empresas del Grupo Estrella y Vitalicio Seguros.*

1. Las partes del presente Convenio declaran como objetivo prioritario de su diálogo social la implantación, en el ámbito de las empresas aseguradoras del Grupo Generali en España (las del ámbito funcional de este Convenio y Vitalicio), de un marco unitario de relaciones laborales mediante la negociación del correspondiente Convenio único.

2. En consecuencia, ambas partes se comprometen a poner los medios precisos y a realizar las acciones necesarias para la consecución de este objetivo, conviniendo en concreto:

a) Adoptar, a partir de la expiración de la fecha de duración inicial del presente Convenio a la que se refiere el párrafo primero del artículo 3.1, las medidas necesarias para la apertura del proceso de negociación del mencionado Convenio Único, constituyéndose la Mesa Negociadora dentro del mes siguiente a la fecha de expiración.

b) Celebrar la negociación de dicho Convenio conforme a las reglas de la buena fe, efectuando los esfuerzos razonables para alcanzar un acuerdo.

c) En el supuesto de que las partes firmantes del presente Convenio, suscriban y firmen el referido Convenio de Grupo, antes del vencimiento de la duración acomodada de este, las citadas partes procederán, de mutuo acuerdo, a la denuncia anticipada del presente Convenio, en cuyo caso éste se entenderá automáticamente decaído en su eficacia y sustituido, en la integridad de sus cláusulas, por el citado Convenio de Grupo.

Disposición final tercera. *Contenido normativo.*

A los efectos de lo establecido en el artículo 3.3 del presente Convenio, se entenderán como cláusulas normativas del mismo, en todo caso, el contenido de los artículos siguientes: 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 68, 70, 71, 72 y disposición final segunda.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

1. Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Mixta, con la misma proporción que la Comisión Paritaria, que se encargará de estudiar las fórmulas necesarias para la extensión de los derechos que se deriven del presente Convenio, a las uniones no matrimoniales de convivencia en pareja.

2. Dentro del plazo máximo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión creada al efecto, elevará su propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio, para su aprobación.

3. Los trabajos de la Comisión, así como los acuerdos que, en su caso, se alcancen se adaptarán y acomodarán en lo que toca a requisitos, derechos y obligaciones recíprocas de las parejas de hecho a lo que la legislación establezca en cada momento.

Disposición adicional segunda. *Comisión mixta de igualdad de oportunidades.*

1. Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Mixta, con la misma proporción que la Comisión Paritaria, con el fin de estudiar y proponer las medidas necesarias para garantizar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas y, evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

2. La Comisión deberá estudiar, entre otras, las materias siguientes:

a) La composición de la plantilla, la presencia numérica de hombres y mujeres, así como la implantación de éstos en los distintos grupos y niveles de las empresas.

b) Los procedimientos y sistemas de selección de personal (vacantes y nuevas contrataciones), a fin de garantizar criterios objetivos y neutros que impidan la discriminación por razón de género y que favorezcan la incorporación de mujeres.

c) El cumplimiento del principio de «Igual retribución por un trabajo de igual valor», recogido en el artículo 28 del TRET, detectando, en su caso, posibles discriminaciones directas o indirectas en materia de clasificación profesional o salarial.

3. Una vez estudiadas y conocidas estas cuestiones, la Comisión elaborará un informe, que trasladará a la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de proponer aquellas medidas correctoras que considere más oportunas, para su implantación en las empresas afectadas por el presente convenio, que garanticen una adecuada utilización de los recursos humanos que redundará en beneficio de las empresas.

Disposición derogatoria.

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

## 6666

*RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U.» (TELYCO).*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U.» (TELYCO) (código de Convenio número 9004952), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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, 12 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

### Principio general

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por los representantes de los trabajadores y por la representación empresarial de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (en adelante TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la representación de los trabajadores en TELYCO y condiciones de trabajo. Ambas partes acuerdan dar al presente Convenio durante su vigencia, la más amplia seguridad jurídica en los preceptos que a continuación se estipulan en forma de cláusulas.

Cláusula 1.<sup>a</sup> *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la empresa. Ambas partes reconocen que las cláusulas contenidas en este Convenio se ajustan a la legislación vigente, y responden a las condiciones actuales de trabajo en TELYCO.

Todo ello, sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serán respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la condición más beneficiosa.

Cláusula 2.<sup>a</sup> *Absorción.*

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización, de trabajo o jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente