

14715 *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9007402), que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenio 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, 8 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «BILBAO COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

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

Será de aplicación el presente Convenio a todos los empleados de Seguros Bilbao que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa, excepto aquellos que estén vinculados por relación laboral especial, según se establece en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso será de aplicación, ni a los empleados de fincas urbanas propiedad de Seguros Bilbao, cuando no estén dedicadas exclusivamente a la actividad aseguradora, ni a los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos, Abogados y Médicos, todos ellos externos, ni a los empleados de cualquiera de ellos, sea cual fuese la naturaleza de su vinculación contractual con Seguros Bilbao.

Artículo 3. *Vigencia, duración y prorrogación.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo en aquellos artículos donde expresamente se establezca un período distinto.

La entrada en vigor será el 1 de enero de 2000, excepto en aquellos artículos donde se indique una fecha distinta.

Su vigencia se prorrogará tácitamente por años naturales salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactada en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de las partes que afectasen de modo fundamental al alcance de lo pactado, desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, en su contenido definitivo.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, se creará una Comisión Mixta paritaria, presidida por un representante de la empresa, siendo Secretario un miembro del Comité Intercentros. Serán vocales de la misma tres representantes del Comité Intercentros designados por el mismo y tres de la Dirección de la empresa nombrados por ésta.

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1.º 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 satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su 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.º Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por su disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

3.º A aquellos trabajadores que tuvieran establecidas mejoras que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a los que resulten de aplicación del presente convenio les serán respetadas, en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que los mismos no se vean perjudicados, por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en lo siguiente: El tiempo máximo de permanencia en los niveles 9 y 10 del grupo profesional IV no podrá exceder en ningún caso de dos años, uno en el nivel 10, y otro en el nivel 9 quedando así modificado y en el sentido expresado el artículo 12, punto 5 del Convenio general.

Artículo 8. *Ascensos y promociones.*

Serán de aplicación lo establecido en el artículo 18 del Convenio General de Seguros publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 21 de marzo de 2001, con las siguientes modificaciones y adiciones:

Artículo 18.3.1 (Concurso oposición).

Con relación con lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 3.1 del artículo 18, se acuerda reducir el tiempo de experiencia mínimo requerido por la empresa de tres a dos años, y sustituir las palabras «puesto» y «puestos» por «plaza» y «plazas», respectivamente, manteniéndose el resto del párrafo en su integridad.

Artículo 18.3.2 (Concurso oposición).

En el apartado 3.2, en el que se fija la composición del tribunal calificador, se elimina del mismo la referencia a la Comisión Mixta, como órgano que por defecto designaría los miembros del Tribunal. Además, respecto del concurso oposición, se concretan los siguientes aspectos:

El Tribunal calificador promoverá la igualdad de oportunidades entre los opositores para alcanzar las plazas previstas, diseñando con criterios generalistas el contenido de las pruebas y valorando conforme a dicho principio la formación recibida.

La convocatoria se publicará con dos meses de antelación a la fecha del examen y se efectuará mediante comunicación individual a los posibles interesados (personal encuadrado en los grupos III y IV), a la que se incorporará el boletín de adhesión. El plazo de inscripción será de treinta días a contar desde la fecha de la convocatoria.

El Tribunal determinará con carácter definitivo las personas que hayan obtenido las plazas correspondientes en el plazo de un mes a contar desde la realización del examen. De este mes, una semana se destinará a la corrección de los exámenes, quince días a la presentación de reclamaciones por parte de los opositores y una semana para resolver las reclamaciones por parte del Tribunal. La decisión del Tribunal sobre las reclamaciones será inapelable. El resultado del concurso y la designación de las plazas se recogerá en un acta firmada por todos los miembros del Tribunal, la cual será inapelable y definitiva.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría de sus miembros, todos ellos con voz y voto.

Los exámenes se realizarán en un mismo día en jornada laboral y contarán con la presencia de un representante del Comité Intercentros que éste designe, si así lo considera oportuno.

El examen teórico tendrá carácter liberatorio y no se ponderará en el resultado final.

El lugar o lugares de realización de los exámenes los decidirá el Tribunal calificador, considerando el número de opositores y sus lugares de procedencia.

Con objeto de facilitar la realización del concurso-oposición, la empresa, con el visto bueno del Tribunal calificador, podrá contratar los servicios de una consultora externa, la cual llevará a cabo la elaboración del temario, los manuales de estudios, el diseño de la prueba y la corrección de los exámenes, todo ello conforme a las directrices del Tribunal calificador, el cual velará en todo momento por el correcto funcionamiento del proceso, conforme a criterios de igualdad, siendo este el órgano que resolverá con carácter definitivo cualquier incidencia que resulte del mismo.

El número de plazas que salgan a concurso se determinará aplicando el porcentaje establecido sobre el número de personas que en la fecha de convocatoria estén clasificadas en el nivel correspondiente.

El número resultante de plazas se redondeará por exceso si el decimal resultante es igual o superior a 0,5, y, por defecto, en caso contrario.

Si el contrato laboral con la empresa de alguna de las personas que hayan obtenido plaza fuera de carácter temporal y éste quedara resuelto a su término por decisión de la empresa (no habiendo pasado más de seis meses desde la obtención de la plaza), la plaza vacante será otorgada al empleado que no alcanzando plaza, hubiera obteniendo mejor calificación en el concurso-oposición.

Los efectos económicos de la obtención de la plaza se producirán desde la fecha de la resolución definitiva por parte del Tribunal calificador. Si por cualquier circunstancia, la resolución definitiva del Tribunal se hiciera efectiva una vez transcurridos más de tres meses desde la fecha de la convocatoria, los efectos económicos de la plaza se retrotraerán a la fecha en que se cumplan tres meses desde la fecha de su convocatoria.

Artículo 18.4.

Se sustituye el texto del Convenio general por el siguiente:

«La promoción entre los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III, vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los siguientes factores que a continuación se citan y con la ponderación mencionada:

Sobre un total de 100 puntos se valorarán los siguientes conceptos con los topes máximos que a continuación se indican:

Aptitud: 50 puntos.

Aptitud profesional	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Muy bueno	Exce-lente
1. Eficacia en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
3. Preparación profesional (preciso, correcto, etc.)	1	2	3	4	5
4. Dedicación personal	1	2	3	4	5
5. Independencia, iniciativa, creatividad	1	2	3	4	5
6. Sentido de colaboración. Espíritu de equipo	1	2	3	4	5
7. Racional. Metódico. Ordenado ...	1	2	3	4	5
8. Comunicación. Expresión. Comprensión	1	2	3	4	5
9. Planificación/organización	1	2	3	4	5
10. Liderazgo y responsabilidad	1	2	3	4	5

Titulación: 20 puntos.

EGB, BUP, FPI y equivalentes: 7 puntos.

FPII, COU y equivalentes: 9 puntos.

Diplomado universitario: 12 puntos.

Licenciado universitario: 15 puntos.

Grado superior Escuela de Seguro: 5 puntos.

Todas las titulaciones son excluyentes entre sí, a excepción de la Escuela de Seguro que es acumulable.

Cursos de formación: 10 puntos.

Se valorarán los cursos de formación impartidos por la empresa a partir del momento en que se incorporen todos los colectivos a los mismos.

Se concretará, a posterior estudio de las partes, el modo del puntuar todos los cursos de formación, tanto internos como externos.

Idiomas: 5 puntos.

Primer idioma: 3,5 puntos.

Segundo idioma: 1,5 puntos.

Se concederá la puntuación anterior a aquellas personas que acrediten mediante un título oficial (Escuela Oficial de Idiomas, ...), un nivel medio de conocimiento del idioma. Las personas que no puedan acreditar la titulación oficial deberán acreditar el nivel exigido mediante un examen de acreditación del mismo. No se considerarán a los efectos de la aplicación de puntos anteriormente descrita los idiomas cooficiales de las diferentes Comunidades Autónomas.

Años de experiencia: 15 puntos.

Antigüedad en la empresa: 1 punto cada año.

Antigüedad en el nivel: 3 puntos por año.

Las puntuaciones de ambos conceptos son acumulables. El límite total de este concepto son 15 puntos y, a su vez, cada uno, tendrá el límite de 10 puntos.»

Artículo 18.4.1

Se incorpora al final del punto 4.1 el siguiente párrafo:

La Dirección de la empresa, una vez resuelto el concurso de méritos, entregará por escrito al Comité Intercentros el resultado del mismo, especificando el nombre y dos apellidos de las personas que han concursado y la valoración total de puntos obtenidos, así como el desglose individualizado de cada uno de los conceptos valorados (aptitud, titulación, cursos de formación, idiomas y antigüedad).

Artículo 18.4.2

Se sustituye el artículo 18.4.2, por el siguiente texto:

Cada dos años saldrá a concurso-oposición como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 6: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 10 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

Cada año saldrá a concurso de méritos como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 5: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 3 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

Nivel 7: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 2 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 8.

Transitoriamente y para el concurso de méritos del nivel 8 y 7, al no existir en la actualidad personas en este nivel, se computarán el 50 por 100 de las personas que se encuentran en el nivel 8 a efectos de aplicación del porcentaje para determinar el número de plazas. Este sistema se aplicará transitoriamente hasta que exista el número suficiente de personas sobre el que aplicar el porcentaje correspondiente para poder obtener plazas en este nivel.

Para los años 2000, 2001, 2002 y 2003 todas las convocatorias de concurso-oposición a los niveles antes citados se procurará que se convoquen dentro del primer trimestre, aunque las plazas adjudicadas serán con efecto desde el 1 de enero de cada año.

Artículos 18.5 y 18.6.

Se mantienen en su integridad.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 9. Tiempo de formación.

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en lo siguiente:

Las horas de formación podrán realizarse fuera de la jornada de 1.680 horas que establece el presente Convenio de empresa.

Artículo 10. *Idiomas.*

Se podrán organizar clases de los idiomas de las nacionalidades del Estado español, dentro de los locales de la empresa, en horario no laboral, siempre que haya un número suficiente de alumnos, participando éstos con el 25 por 100 del coste. Se estudiarán otras situaciones específicas en cada centro de trabajo.

Igualmente, se podrán organizar clases de otros idiomas que la empresa y empleados consideren conjuntamente de interés, con las mismas condiciones de número y distribución del coste, pero sin sobrepasar nunca un número de cinco horas por semana y centro de trabajo.

La empresa podrá optar entre ofrecer lo anterior y la siguiente fórmula: Un tercio a cargo de la empresa, un tercio a cargo del empleado, y el restante a cargo de la empresa si el empleado acredita al final del curso el aprobado. La aprobación del presupuesto del curso por la empresa antes de la matrícula será requisito necesario.

Artículo 11. *Estudios superiores.*

Tienen derecho a solicitar esta prestación todos los empleados de «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que dispongan de los estudios o titulaciones mínimas requeridos para comenzar los estudios a los que aspiran y que pueden ser licenciarse en Derecho, Ciencias Económicas o Empresariales, Informática o Escuela Superior de Ingenieros, en aquellas especialidades de aplicación en la empresa. A la solicitud se deberá acompañar el centro, horarios, duración y coste de los mismos.

Las solicitudes que se presenten en relación con otros estudios medios o superiores se considerarán particularmente, siempre que sea notorio su interés para la empresa.

Aquellos empleados que puedan acceder a los beneficios aquí recogidos percibirán una compensación para gastos de matrícula consistente en:

Un tercio de los gastos a cargo de la empresa.

Un tercio de los gastos por cuenta del empleado.

El tercio restante de los gastos lo abonará la empresa previa acreditación por el empleado de haber aprobado el curso en cuestión.

La prestación señalada se abonará sólo para la primera matrícula de cada asignatura.

Artículo 12. *Comisión de formación.*

Se acuerda la creación de una Comisión, de carácter permanente, que estará compuesta por cuatro miembros elegidos por la representación de los trabajadores, que tengan la condición de ser electos integrantes del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales y otros cuatro elegidos por la representación de la Dirección de la empresa.

Esta Comisión se reunirá una vez durante el 1.º, 2.º y 4.º trimestres de cada año, con un período de duración de medio día, para tratar los temas relacionados con la formación en la empresa y dicho período de duración no será con cargo a las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, salvo la parte que pudiera exceder al medio día indicado anteriormente.

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 13. *Salarios base y complementos.*

La estructura retributiva será la que en cada momento esté vigente en el Convenio General de Seguros, si bien con los conceptos propios de empresa y su tratamiento como se detalla seguidamente:

Sueldo base de nivel retributivo: Tablas de salarios bases del Convenio General de Seguros.

CAI, compuesto por los antiguos conceptos de: Antigüedad y permanencia, pluses de especialización (tecnicismo y especialización), quebranto de moneda, complemento especial Convenio 1977 y complemento «ad personam».

Complemento de experiencia.

Plus de inspección.

Derechos adquiridos, que comprenden: Fondo trimestral del plus de Tec. y de Espec., Derecho del antiguo Premio de Puntualidad, D. A. de Seguridad Social, D. A. de I.R.T.P., incremento de mejora salarial, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad o incremento sueldo base y D. A. de mejora salarial congelada.

Mejora salarial.

Compensación horario flexible y partido.

Compensación comidas del horario flexible y partido.

Plus funcional de turnos.

Locomoción.

Complementos de compensación por primas (general, de excesos y adicional, en aplicación del artículo 30 del Convenio General de Seguros).

El sueldo base de nivel retributivo, CAI, complemento de experiencia, plus de inspección, derechos adquiridos y mejora salarial comprenden doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de julio, octubre y diciembre, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades.

Los conceptos de compensación horario flexible y partido, compensación comidas del horario flexible y partido, el plus funcional de turnos y la locomoción comprenden doce pagas ordinarias, es decir, en un cómputo anual de doce mensualidades.

Las pagas por la totalidad de los complementos de compensación por primas (general, de excesos y adicional), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del Convenio General de Seguros, serán las que se indican a continuación:

2000: 2,52 pagas.

2001: 2,67 pagas.

2002: 2,82 pagas.

2003: 2,97 pagas.

2004: 3,12 pagas.

Tanto las tres pagas extraordinarias como las correspondientes a los complementos de compensación por primas se percibirán prorrateadas en los conceptos correspondientes en 12 mensualidades.

Artículo 14. *Derechos adquiridos.*

Los derechos adquiridos con carácter de inabsorbibles y revalorizables comprenden los desaparecidos conceptos de D. A. de S. S., D. A. de I.R.T.P., premio de puntualidad, fondo del plus de Esp. y Tec., incremento de mejora salarial, incremento sueldo base y D. A. de mejora salarial congelada, los que no se diferenciarán para el futuro y que experimentarán un incremento según negociación del Convenio de empresa para los años 2000, 2001, 2002 y 2003 en el porcentaje que represente la aplicación del 75 por 100 sobre el IPC real anual de cada año.

Artículo 15. *Garantía salarial.*

Para la generalidad de los empleados, aun produciéndose absorción, se establece un incremento mínimo del IPC real anual para los años 2000-2001 sobre los conceptos salariales fijos de nómina de cada año anterior, excluido el plus de turnos, transporte, locomoción, compensación comidas, diferenciales, bonos, día del seguro, becas de hijos y demás retribuciones eventuales, es decir, aplicando el mismo método de cálculo que en años anteriores, excepto en el concepto de compensación comida, que en este caso se excluye del cálculo para la garantía salarial.

Para el año 2002, aplicando el mismo criterio, se garantiza el porcentaje de incremento del IPC real anual más un 0,25 por 100.

Para el año 2003, aplicando el mismo criterio, se garantiza el porcentaje de incremento del IPC real anual más un porcentaje, que podrá ser como máximo del 0,25 por 100, sujeto al cumplimiento de unos índices de productividad a concretar por las partes.

Para los años 2002 y 2003, con efecto desde el 1 de enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para el cálculo de los Presupuestos Generales del Estado, con una cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC real anual que se constate a diciembre de cada año.

Artículo 16. *Cláusula de revisión salarial.*

Se aplicará el criterio establecido en el artículo 37 del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para entidades aseguradoras respecto a la cláusula de Revisión Salarial, en relación con la garantía salarial indicada en el artículo anterior.

Artículo 17. *Dietas y gastos de locomoción.*

Los Directores territoriales y Directores de Agencia, como compensación a sus funciones, percibirán las cantidades siguientes:

Media dieta: 18,96 euros, en cumplimiento de lo establecido en la circular normativa.

Precio por kilómetro en coche no propiedad de la empresa: 0,24 euros.

Todas las cantidades son brutas y aplicables desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Las compensaciones aquí reflejadas son incompatibles con la percepción de la compensación por comidas del horario flexible.

En relación con la cantidad antes indicadas en concepto de kilometraje, para años sucesivos, ésta se verá modificada en la misma cantidad que en términos absolutos se modifique en el Convenio General del sector, a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 18. *Gastos de bolsillo/comida.*

Los Directores de Agencias como compensación a sus funciones percibirán:

Para gastos de bolsillo: 5,71 euros brutos.

En concepto de comida: 9,02 euros brutos.

Dichas cantidades serán aplicables desde la fecha de la firma del presente Convenio, en cumplimiento de lo establecido en la circular normativa.

Estas cantidades son incompatibles con la percepción de la dieta o media dieta.

Todos los gastos enunciados, según circular normativa, siempre hay que justificarlos.

Artículo 19. *Plus de inspección.*

El plus funcional de inspección se otorgará exclusivamente a los Directores territoriales, Directores de Agencia y comerciales de nueva red.

A partir del 1 de enero de 2001 las cantidades aplicables serán las siguientes: 1.514,55 euros anuales (126,12 euros mensuales), si pernocta habitualmente fuera de la residencia habitual, y en caso contrario, 757,28 euros anuales (63,11 euros mensuales).

Para años sucesivos, al tener la consideración de plus funcional de puesto de trabajo, dichas cantidades se incrementarán igual que los pluses de turnos de centros de servicios y explotación de ordenador, es decir, una revalorización a partir del 1 de enero de cada año en el mismo porcentaje que experimente el IPC del año anterior, percibiéndolo en la nómina del mes siguiente al que se haga público dicho IPC real anual.

Este plus no será absorbible por ningún otro concepto.

El derecho al citado plus es incompatible con la compensación de horario flexible y partido.

Artículo 20. *Complemento por experiencia.*

Se amplía el plazo máximo que señala el artículo 29, punto 4 del Convenio de Seguros para el complemento por experiencia a doce años, siendo de aplicación el resto del texto de dicho artículo.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo y vacaciones.*

1. Jornada continuada.

Compromiso de trabajo de 1.680 horas.

La distribución se hará de la siguiente forma:

Veinticinco días laborables de vacaciones.

Siete meses de sábados libres, del 1 de abril al 31 de octubre.

Los puentes serán negociados en cada centro de trabajo, al igual que la posibilidad de coincidencia de todos los empleados, excepción hecha del personal afectado por los apartados 3 y 4 del presente artículo. Todo ello hasta cubrir las 1.680 horas de jornada. Dichas negociables se realizarán en el mes de enero de cada año.

Existirá un tiempo de descanso de quince minutos dentro del recinto de la empresa, que no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por mayor número de la mitad del personal de cada departamento.

El horario de entrada será flexible, entre las siete cuarenta y cinco y las ocho horas de la mañana. La salida, controlada mediante fichaje, será igualmente flexible, entre las catorce cuarenta y cinco y las quince horas.

Las diferencias diarias que pudieran producirse en relación con las siete horas efectivas a trabajar, tendrán la misma consideración que retrasos en puntualidad, a efectos de las sanciones previstas para las mismas.

Del presente horario podrán disfrutar los trabajadores ingresados antes del 1 de enero de 1990, siempre dentro de los límites que se señalan:

El porcentaje máximo de personal que podrá estar en el horario de ocho a quince horas durante la vigencia del presente Convenio será del 20 por 100 del personal administrativo, es decir toda la plantilla excepto comercial externos.

Aquellos empleados que se encuentren acogidos a la jornada continuada serán respetados en la misma.

2. Jornada de horario flexible y partido.

La jornada aquí recogida será de aplicación en todos y cada uno de los centros de la empresa y de obligación cumplimiento para los ingresados en la misma después del 31 de diciembre de 1989.

Horario.

El horario flexible y partido estará diferenciado en dos periodos:

a) Desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De lunes a jueves de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecisiete treinta horas; viernes y víspera de festivo de nueve a catorce horas, todas de presencia obligada.

El resto de las horas hasta completar la jornada semanal de cuarenta horas podrá realizarse a voluntad del trabajador, desde las ocho hasta las diecinueve horas. No será computable el tiempo comprendido entre las catorce treinta y las quince treinta horas que se considera hora de comida.

En ninguna jornada se podrán realizar más de nueve horas de trabajo, teniendo en cuenta las de presencia obligatoria que son las establecidas en el párrafo anterior.

El cómputo para vacaciones será de ocho horas diarias.

b) Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive:

De lunes a viernes de nueve a catorce horas de presencia obligada.

Hasta completar la jornada semanal de treinta horas, podrá realizarse en jornada flexible entre las ocho y las nueve horas y entre las catorce y las quince horas de lunes a viernes, a voluntad del trabajador.

El cómputo para vacaciones será de seis horas diarias.

Los días considerados como medio festivos la jornada será de cinco horas diarias continuadas en horario de ocho a catorce horas.

Cuando exista un día festivo o un empleado tome un día o días aislados de vacaciones, etc., se valorarán, a efectos del cómputo semanal, en ocho horas durante el período comprendido en el apartado a) del artículo 2.º, y de seis horas durante el período comprendido en el apartado b) del mismo artículo. Para los días considerados como medio festivos, la compensación será de cinco horas, en los casos antes mencionados.

El empleado podrá mantener un saldo al final de cada mes a su favor o en su contra de cinco horas como máximo.

El disfrute de las vacaciones deberá respetar el máximo de veinticinco días y el cómputo de la jornada horaria establecida en el Convenio, y que actualmente es de 1.680 horas anuales.

Todos los sábados del año tendrán la consideración de festivos.

Los trabajadores que hayan ingresado antes del 31 de diciembre de 1989 y estén adheridos a este horario percibirán un complemento mensual en doce pagas, bajo el concepto de «complemento horario», que se indica a continuación:

2000: 68,35 euros.

2001: 70,19 euros.

Para los años 2002 y 2003 la cantidad anterior se actualizará en el mismo porcentaje que se garantice para los sueldos en el Convenio Colectivo de empresa.

Todos los empleados cuya incorporación se haya realizado después del 31 de diciembre de 1989 estarán sujetos al presente horario, sin compensación alguna, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Aquellos empleados que encontrándose en el caso anterior vengán disfrutando en la actualidad de cantidades por concepto de complemento horario, les serán respetadas.

Asimismo, a partir del mes de enero de 2002, en concepto de «compensación por comida» se establece una cantidad mensual de 108,18 euros para todos los empleados no comerciales en jornada completa adscritos a este Horario Flexible y Partido. Para el año 2003, se aplicará la misma revisión porcentual que experimenten los pluses funcionales.

3. Jornada de centros 900, de atención telefónica, grabación de pólizas (excepto industriales), apertura de siniestros y gestión de recibos devueltos.

La empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité Intercentros, establece para los centros enunciados lo siguiente:

Jornada.

Una jornada laboral que, dadas las necesidades de los mismos, se desarrollará en turnos rotativos y de acuerdo con los turnos que se indican en el presente artículo.

Horario.

A) El mes de agosto todo el personal trabajará seis horas continuadas entre las ocho y las catorce horas, de lunes a viernes siendo flexible la entrada entre las ocho y las ocho treinta horas a la mañana y entre las catorce y las catorce treinta horas al mediodía.

B) Resto del año.

Existen cinco turnos semanales rotativos:

Turno 1:

Lunes, nueve a quince y diecisiete a diecinueve horas.

Martes a viernes, de nueve a quince horas.

Turno 2:

Lunes a viernes, nueve a quince y diecisiete a diecinueve horas.

Turno 3:

Lunes a viernes, nueve a catorce treinta y dieciséis treinta a diecinueve horas.

Turno 4:

Lunes a viernes, nueve a catorce y dieciséis a diecinueve horas.

Turno 5:

Lunes a viernes, nueve treinta a trece treinta y quince a diecinueve horas.

Con el fin de evitar problemas en la rotación de los turnos, se considerarán como semanas enteras de trabajo tanto la última semana del mes de julio como la primera de septiembre, siempre y cuando exista en cada una de ellas al menos un día laborable, que no coincida con una festividad autonómica o local.

Estos turnos, en vez de ser rotativos, son asignados a cada empleado durante cuatro semanas seguidas, debiendo realizar la quinta el turno 1.

La asignación de personas a los turnos ha sido consensuada con los empleados, salvo en las nuevas incorporaciones, pudiendo estos modificar dicha asignación, previo consentimiento expreso de la empresa.

Para todos el personal los días 24 y 31 de diciembre el horario será de nueve a catorce horas.

Fiestas autonómicas y locales.

Debido a que el servicio de los mencionados centros es de ámbito estatal, cada empleado, siguiendo instrucciones del responsable del centro, deberá trabajar dos fiestas que siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o local donde esté situado el centro de trabajo, no lo sea en otra u otras Comunidades y/o localidades. La retribución de las citadas fiestas está incluida en el plus funcional y de Jornada que perciben los empleados del centro.

Si por razones organizativas y/u operativas algún empleado tuviera que trabajar en el año una tercera fiesta, ésta será voluntaria, rotativa y remunerada o compensada con vacación.

Compensación económica (plus).

Los empleados adscritos a los citados centros de trabajo, tendrán derecho a la percepción de un plus anual de puesto de trabajo de índole funcional en concepto de compensación de la jornada y turnos que deberán realizar, que se pagará en doce mensualidades, correspondiendo las siguientes cantidades en los períodos que se indican a continuación:

2000: 1.717,66 euros anuales (143,14 euros mensuales).

2001: 1.786,37 euros anuales (148,86 euros mensuales).

El citado plus será incompatible con la compensación por el complemento de horario flexible y partido, excepto en aquellos empleados ingresados antes del 31 de diciembre de 1989, que no tendrán dichas incompatibilidad.

Todas las cantidades percibidas como plus dejará de percibir las el empleado al cesar de prestar sus servicios en los mencionados centros de trabajo.

Revalorización.

El plus de puesto de trabajo se aumentará anualmente, a partir del 1 de enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

4. Vacaciones.

El presente apartado complementa al correspondiente artículo de vacaciones del Convenio General de Seguros en los apartados que regulan iguales normas.

El período de vacaciones anuales retribuidas será en todos los casos de veinticinco días laborables, debiéndose cumplir la jornada anual de 1.680 horas de trabajo, salvo lo establecido específicamente para vacaciones en cada uno de los diferentes tipos de jornada.

Por lo que respecta al disfrute de las vacaciones, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Ningún empleado podrá tomar más de treinta días naturales seguidos de vacaciones.

Cada empleado deberá comunicar, antes del 1 de mayo, con el visto bueno de su jefe, su programa de vacaciones. Caso de modificarse éste posteriormente, tendrá que contar con la debida autorización.

Si existiera coincidencia de vacaciones entre varios empleados produciéndose una incompatibilidad, se establecerá el disfrute de aquéllas por turnos rotativos en años sucesivos.

CAPÍTULO VI

Permisos y licencias

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

El presente capítulo se regulará por lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en las disposiciones que se recogen en los siguientes apartados.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá obtener los permisos y licencias con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Matrimonio. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, un permiso de quince días naturales, que podrán acumularse a las vacaciones anuales, hasta un máximo de cuarenta y cinco días consecutivos.

Existirán, igualmente, un día de permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos de los empleados. Si el lugar de celebración exigiera al empleado desplazarse a una distancia superior a 300 kilómetros el permiso sería de dos días naturales.

b) Alumbramiento de esposa. Con motivo del alumbramiento de la esposa, previa notificación telefónica y confirmación posterior al Jefe de Personal, podrá disfrutarse de un permiso retribuido de tres días naturales o dos laborables como mínimo.

c) Muerte o enfermedad. Por fallecimiento o grave enfermedad del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos, se podrá solicitar y obtener permiso retribuido por período de cinco, cuatro y tres días naturales, según residiesen en distinta población del domicilio del empleado, o en la misma población y mismo o distinto domicilio, respectivamente.

En caso de muerte o grave enfermedad de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días, y cuatro si ello requiere un desplazamiento.

d) Cambio de domicilio. Para cambio de domicilio se concede un día de permiso, y dos si se realiza a distancia superior a 25 kilómetros del anterior.

Justificantes: En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los apartados anteriores y/o en los regulados en el Convenio General de Seguros, deberán los empleados presentar al Director correspondiente, o, en su caso, al Departamento de Personal en Central, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. En ningún caso estas licencias se descontarán de las vacaciones.

Con respecto a todo lo anterior tendrán la misma consideración que los esposos o esposas de los empleados, las personas que convivan habitualmente con ellos, sin vínculo familiar, contractual o legal, siempre que exista una relación afectiva estable.

Artículo 23. *Excedencias.*

Para los empleados del grupo 0, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, la aceptación por parte de la empresa de la vuelta de un empleado que hubiera solicitado la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses ni superior a dieciocho meses, si aquella se hace en tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo centro de trabajo o en el más cercano. Las excedencias voluntarias por un plazo superior se regirán por lo estipulado en el Convenio General del sector.

El resto de empleados, con un año cumplido de antigüedad, tendrán derecho a excedencia, cuya duración no será inferior a seis meses, ni superior a cinco años. La aceptación por parte de la empresa de la vuelta del empleado que hubiese solicitado excedencia, si aquélla se hace en el debido tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo centro de trabajo.

CAPÍTULO VII

Previsión social

Artículo 24. *Seguro de vida.*

Se garantiza un capital de 18.030,36 euros en el seguro obligatorio de vida, cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta o gran invalidez para cualquier empleado en activo, con jornada laboral completa, y la proporción adecuada para los de jornada reducida.

Se incorpora, a partir de la firma del presente Convenio, la garantía de invalidez permanente total por un capital de 15.025,30 euros, regulándose esta garantía de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General del sector.

La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte para el personal jubilado se regula en la disposición transitoria primera.

Artículo 25. *Treinta pagas.*

En el caso de que un empleado en activo fallezca, siempre que su ingreso haya sido anterior al 1 de marzo de 1985, la empresa concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se deducirá el importe del capital propio del seguro de vida que se señala en el artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiario/s, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.

Hijos legítimos, naturales o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Padres del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia de muestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente.

Se considera carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos, en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.

Hermanos del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él, y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones más arriba expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

Artículo 26. *Seguro de accidentes.*

La empresa concertará un seguro de accidentes para todos los empleados en activo con las coberturas y capitales siguientes:

Muerte: 54.091,09 euros.

Invalidez: 54.091,09 euros.

Asistencia médico-farmacéutica: 17.429,35 euros.

Además, en caso de accidente de circulación, los capitales asegurados para muerte e invalidez serán el doble de los indicados.

Este artículo anula el apartado 21 del capítulo IV del Acuerdo sobre condiciones de traslado a Rosales, de fecha 5 de febrero de 1988.

Artículo 27. *Plan de pensiones.*

1. Plan de pensiones.—Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en Régimen General de la Seguridad Social, se establece para todo el personal de la compañía un plan de pensiones, de aportación definida, a cargo de la empresa y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y al Reglamento contenido en el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre.

Las condiciones y reglas de funcionamiento del citado plan de pensiones se establecen en el Reglamento aprobado por la representación de la empresa y de los trabajadores, recogida en la escritura pública otorgada por el Notario de Bilbao, don José Ignacio Uranga Otaegui, con fecha 4 de mayo de 2001, protocolo número 1.679.

2. Jubilación.—La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha jubilación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, o cualquier otra inferior solicitada por el empleado a partir de la edad que permita la Ley.

En ambos casos, el complemento que corresponda al empleado, de conformidad con lo previsto en el plan de pensiones para empleados de Seguros Bilbao del artículo anterior, constituye la contraprestación específica de esta obligación.

Asimismo, el empleado que pase a situación de jubilado percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el citado plan de pensiones para empleados de Seguros Bilbao.

3. Medalla de oro de veterano de honor.—El empleado que llevase trabajando en la compañía un período mayor de veinticinco años, excepto en los casos de falta muy grave no cancelada, sin nota desfavorable alguna en su expediente, o, en su caso, aquella invalidada por comportamiento ejemplar, decida su jubilación, recibirá la medalla de oro y un diploma más el importe de un número de pagas que, según la antigüedad en la empresa y la edad de jubilación, queda fijado de la siguiente forma:

Edad de jubilación	Antigüedad anterior al 1 de marzo de 1985 Salario 1995 menor de 4.127.000 pesetas y edad de cada persona en 1995						Antigüedad posterior al 1 de marzo de 1985
	58	57	56	55	54	Resto	
60	10	10	10	10	10	10	6
61	8	8	8	8	8	8	5
62	8	7	6	6	6	6	4
63	8	7	6	5	5	5	3
64	8	7	6	5	4	5	2
65	8	7	6	5	4	3	2

El concepto de paga será, para toda la plantilla, de acuerdo con los conceptos que integran el salario computable del último mes en activo.

CAPÍTULO VII

Beneficios y/o ventajas sociales

Artículo 28. *Día del seguro.*

Se declara festivo, a efectos laborables, el día 14 de mayo. La celebración del mismo se trasladará, si no coincide en viernes, al viernes posterior más próximo. En el caso de que ese día coincidiera con otra fiesta, se trasladaría su celebración al viernes siguiente:

Al objeto de festejar el citado día, la empresa concederá a cada empleado en activo las cantidades brutas correspondientes a los períodos que se indican a continuación:

2000: 26,54 euros.

2001: 27,60 euros.

2002: 28,35 euros.

Para el año 2003, la última cantidad indicada se actualizará por la aplicación del porcentaje de variación del IPC real anual del año anterior.

Artículo 29. *Medalla de plata de veterano.*

Obtendrá este premio aquel empleado que lleve prestando sus servicios en la compañía durante veinticinco años, excepto en los casos de falta

grave o muy grave no cancelada, en los que no se computará el período de vigencia de dichas faltas, al igual que el tiempo de excedencias.

El premio que consiste en la entrega de una medalla de plata, un diploma y el importe de tres pagas que incluirán todos los conceptos salariales mensuales excepto la compensación horario, compensación comidas y locomoción.

El diploma y la medalla se entregará el día que se celebre la fiesta del seguro a todas las personas cuyo derecho haya nacido antes de esta festividad de cada año.

El importe de las tres pagas se abonará el mismo día en que se cumplan las bodas de plata en la empresa.

Artículo 30. *Diploma «cuarenta años».*

Todo empleado en activo, al cumplir cuarenta años de servicio, recibirá un diploma en reconocimiento a su labor.

Este diploma lleva incorporado el disfrute de cinco días hábiles adicionales de vacaciones anuales, hasta el momento de la jubilación.

Artículo 31. *Fondo de becas para hijos de empleados.*

La empresa dotará un fondo anual destinado a apoyar económicamente los estudios de los hijos de sus empleados. El importe de las cantidades así satisfechas será igual para todos los becarios, independientemente del curso en que se encuentren, centro escolar al que acudan o costo real de la enseñanza, desde la guardería a la universidad, inclusive.

Los beneficiarios de este fondo deberán acreditar algún tipo de justificante del centro donde sus hijos cursan estudios.

En caso de fallecimiento de un empleado, sus hijos menores, si los tuviese, mantendrán el derecho a optar al fondo dentro del régimen general del mismo.

La empresa abonará la cuantía del mismo en el mes de noviembre, siempre que se haya acreditado para entonces lo señalado en el párrafo segundo, perdiendo el derecho al cobro de ese año quien no lo haya realizado en el plazo señalado.

Los fondos a repartir por este concepto serán los siguientes:

Fondo a repartir año académico 2000-2001: 71.486 euros.

Fondo a repartir año académico 2001-2002: 83.509,23 euros.

Fondo a repartir año académico 2002-2003: Incremento IPC real anual 2001.

Fondo a repartir año académico 2003-2004: Incremento IPC real anual 2002.

Artículo 32. *Préstamos.*

Un beneficio social con entidad propia, tanto por su importancia como por sus fines, es el apartado de préstamos que seguidamente se articula. Las condiciones para los préstamos que se indican a continuación serán aplicables a partir de la fecha de la firma del presente Convenio de empresa.

1. Préstamos vivienda:

a) Préstamo para compra de vivienda habitual y primera adquisición:

Se concederá un capital por un máximo de hasta el 90 por 100 del valor de tasación con un tope de tres veces el salario anual y con un mínimo de 48.080,97 euros y un máximo de 105.177,12 euros. El tipo de interés aplicable a todos los tipos de préstamos de viviendas será el Euribor a un año más 0,10 puntos. Estos créditos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia ni de penalización por cancelación.

b) Préstamo para compra de vivienda habitual y segunda adquisición:

Se establecen las mismas condiciones del punto a) con un capital máximo de 72.121,45 euros.

c) Préstamo para compra de vivienda habitual y tercera adquisición:

Se establecen las mismas condiciones del punto a) con un capital máximo de 48.080,97 euros.

2. Préstamos para compra de automóvil:

a) Para personas habituales de viajes en automóvil por razones profesionales-comerciales:

Se concederán las siguientes cantidades en las condiciones que se indican a continuación:

Hasta 15.025,30 euros, el interés será el Euribor a un año más un punto.

Desde 15.025,30 euros hasta 21.035,42 euros, el interés será el Euribor a un año más dos puntos.

El plazo de amortización establecido será de cuatro años.

b) Para el resto de personas no contempladas en el punto anterior:

Se concederá un capital del 75 por 100 del valor del coche, con un máximo de 9.015,18 euros. El plazo de amortización establecida es de cuatro años y el interés a aplicar será el Euribor a un año más 2,10 puntos.

3. Otros préstamos:

a) Préstamos para gastos médicos, farmacéuticos y hospitalarios:

Se destina este apartado para gastos de dicha naturaleza que puedan afectar al empleado, a su cónyuge o pareja de hecho y descendientes. El capital de dicho préstamo será el señalado en el presupuesto con posterior ratificación de la factura, con un máximo de 9.015,18 euros y un mínimo de 601,01 euros. El plazo de amortización será de tres años, y el tipo de interés aplicable será el Euribor a un año.

Se excluye de este tipo de préstamo los gastos por operaciones de estética, excepto que sean como consecuencia de un accidente.

b) Préstamos personales para otras circunstancias:

El capital máximo para este tipo de préstamos es de 6.010,12 euros. El interés a aplicar es el Euribor a un año más tres puntos y el plazo de amortización de tres años.

Estos préstamos del punto 3 son incompatibles entre sí y con el préstamo para la compra de vehículo, a excepción de los préstamos para compra de vehículo para personas habituales de viajes.

Para tener derecho a los préstamos regulados en el presente artículo será preciso que el empleado cuente con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, excepto en los del punto 3.a), en el que la antigüedad será de dos años, al menos.

Artículo 33. *Seguros personales de empleados.*

1. Seguros de automóviles.—Se establece un descuento del 40 por 100 sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, cónyuge o pareja de hecho como asegurados, con un máximo de dos automóviles (se incluyen las motocicletas). Estos seguros no generarán comisión.

2. Seguros de hogar.—Se establece un descuento del 50 por 100 sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, cónyuge o pareja de hecho como asegurados, con un máximo de dos viviendas. Estos seguros no generarán comisión.

3. Seguro colectivo de vida.—La tarifa del seguro colectivo voluntario para caso de muerte se calculará con gastos internos del 12 por 100 (por razón del costo del reaseguro), sin gastos externos y con una participación en beneficios del 100 por 100. Podrán acogerse a este seguro los empleados y sus cónyuges o parejas de hecho indistintamente. El capital máximo, desde la fecha de la firma del presente Convenio de empresa, será de 108.182,18 euros.

4. Seguro colectivo de jubilación.—La tarifa del seguro colectivo de ahorro (denominado PJR) se calculará libre de gastos, tanto internos como externos, con una participación en beneficios del 100 por 100. Dicho tipo de seguro podrá tener como titular el propio empleado, su cónyuge o pareja de hecho.

Para las nuevas aportaciones aperiódicas, incrementos de períodos y nuevas altas a partir de la firma del convenio, se aplicarán las tarifas nuevas en función del tipo de interés vigente en cada momento.

En todos los artículos del presente Convenio que se menciona a las parejas de hecho, se entiende como tal a las personas que convivan con los empleados, sin vínculo familiar, contractual o legal, mediante relación afectiva estable.

Artículo 34. *Comisiones.*

Los empleados incorporados a la plantilla de la compañía con fecha posterior al 3 de junio de 1986, y su familia directa, podrán concertar operaciones de seguros en las siguientes condiciones:

A éstos se abonará como incentivo de única vez el que se abona actualmente el primer año, para los seguros de no vida, y el 15 por 100 en los de vida (excepto colectivos y primas únicas).

En años sucesivos se abonará exclusivamente lo que se regula en el artículo siguiente.

De esta disposición están excluidos los seguros personales de dichos empleados que se regirán por lo que se establece en los artículos correspondientes.

Artículo 35. *Premio a la producción.*

Todo empleado tendrá derecho sobre su cartera de seguros cobrada a la percepción del 2,50 por 100 de la prima neta, pero con carácter de más comisión de cartera, por lo que su abono se efectuará conjuntamente, aunque dicho porcentaje no se absorberá en ninguna circunstancia.

El aludido porcentaje se incrementará a las comisiones de cartera que devenguen las primas de todas las modalidades de seguro, con excepción de:

- Plan de jubilación revalorizable.
- Plan de pensiones.
- Intervida.
- Flexivida.
- Colectivo de vida.
- Vidafondo.
- Cascos y embarcaciones de recreo.
- Mercancías.
- Robo.
- Multibao-Comercio (Multicomercio), Mercantil y Gamma Comercio.
- Ingeniería.

La cuantía que resulte en cada caso experimentará la correspondiente retención del IRPF, en idéntica condición que las comisiones de cartera.

Artículo 36. *Personal en período de prueba.*

El personal en período de prueba queda excluido de los beneficios establecidos en relación a los seguros personales de empleados y comisiones, excepto cuando se señale expresamente lo contrario, teniendo tan sólo los derechos que las leyes sociales vigentes le reconozcan. En caso de enfermedad o accidente, quedarán suspendido dicho período por el plazo que las disposiciones legales le concedan para reintegrarse al trabajo.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y de representación colectivaArtículo 37. *Derechos sindicales y de representación colectiva.*

Es de aplicación todo lo señalado en el Convenio General de Seguros con las siguientes puntualizaciones:

1. Desarrollo del artículo 73 del Convenio General de Seguros:

- a) Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afecten a la totalidad de los empleados de aquellos centros donde no exista Comité de empresa o Delegado de Personal, o que éstos deleguen su competencia de forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente en concreto.
- b) Los miembros del Comité Intercentros dispondrán cada uno de un crédito adicional de veintiuna horas anuales.
- c) El Comité Intercentros tendrá derecho, al menos, a dos reuniones al año, siendo a cargo de la empresa los gastos de las mismas.

2. Además de lo ya señalado, la empresa se compromete a lo siguiente:

a) En cada centro de trabajo, el Comité de empresa o Delegado tendrá derecho a dos asambleas anuales, de una hora cada una, dentro del horario de trabajo, si bien deberán garantizar el normal desarrollo de las actividades laborales.

b) Ascensos: La empresa se compromete a comunicar al Comité de empresa o Delegado de Personal en cada centro, antes de su difusión, la distribución de grupos y niveles hasta el grupo II y nivel IV establecidos, con el fin de considerar casos excepcionales de agravios comparativos, etc.

Antes de la firma de cada Convenio la empresa comunicará al Comité Intercentros las mejoras voluntarias y ascensos, hasta el nivel I del grupo I, inclusive.

c) Censo: Dentro del mes de enero de cada año, se publicará una relación de todos los empleados que presten servicios en la empresa, con expresión del grupo, nivel, fecha del último cambio, antigüedad en la empresa y en el grupo y nivel. Estas relaciones se darán a conocer al personal antes del 10 de febrero, exponiéndolas en los lugares habituales de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros recibirá la misma relación pero con expresión de los conceptos económicos desglosados e individualizados, excepto Comité Ejecutivo.

d) Altas, bajas y traslados fuera del centro de trabajo: Cuando se produzca una situación de este tipo, la Dirección informará de ello al

Comité de empresa o Delegado de Personal, antes de que se materialice, excepto en el caso del personal del grupo I.

e) Planes empresariales: De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al Comité de empresa y Delegados del contenido de sus planes estratégicos, y oír su opinión sobre los mismos.

3. Secciones Sindicales.—La empresa reconoce a las mismas, de acuerdo con el Comité Intercentros, los siguientes derechos:

- a) Convocar una reunión anual, en jornada laboral, de afiliados y simpatizantes, de una hora máxima de duración.
- b) A los Delegados sindicales se les reconoce un crédito de dieciséis horas mensuales que podrán acumularlas de los Delegados de Personal.

4. Comunicaciones: La empresa se compromete a informar al Comité de empresa, en la medida de lo posible y siempre que lo conozca el Departamento de Personal, con antelación a que se produzcan las siguientes situaciones: Horas extras, contratos por trabajos especiales, vacaciones, etc.

CAPÍTULO X

Política de empleoArtículo 38. *Política de empleo.*

La empresa cuando lleve a cabo la formalización de cualquier modalidad de contratación temporal, excepto los contratos de interinidad a tiempo completo o a tiempo parcial, ésta tendrá como máximo un período de tres años, a partir del cual, el empleado pasará bien a ser fijo o a causar baja por no ser renovado en un nuevo contrato. En este último supuesto, la empresa se compromete a justificar al Comité Intercentros, en las habituales reuniones trimestrales, de los motivos por los cuales no se ha procedido a la conclusión de un contrato fijo o indefinido.

El cómputo del período máximo de tres años indicado anteriormente se iniciará a partir de la fecha del contrato temporal formalizado durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional primera. *Definición de paga.*

A todos los efectos, las pagas a que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, no son de las «mensualizadas», esto es las que se perciben 12 veces al año, sino que están compuestas por los diferentes conceptos que integran cada una de las pagas en valor nominal y que son 12 pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas, y en los conceptos que cada una de ellas llevan incluidos.

Disposición adicional segunda. *Definición de mensualidad/nómina/cobro mensual.*

Sin perjuicio de todo lo que se establece en el presente Convenio, y sin variación alguna de los procedimientos de cálculo de los distintos conceptos retributivos (sueldo base, derechos adquiridos, complementos, pluses, mejora salarial, etc.), la suma de las 12 pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas se satisfarán a todos los empleados en 12 pagos, iguales y mensuales.

Disposición adicional tercera. *Cálculo de las sanciones.*

Para el cálculo de las sanciones o de los descuentos por huelga se usará la siguiente fórmula:

Días: El importe bruto de la nómina de un mes multiplica por 12, se dividirá entre trescientos sesenta y cinco días y se multiplicará por el número de días de sanción y/o huelga.

Horas: La cantidad obtenida para el cálculo del día se dividirá entre siete u ocho horas en función de que la jornada del empleado sea continuada o flexible y partida, multiplicando el resultado por el número de horas de sanción y/o huelga.

Disposición adicional cuarta. *Festividad de la Navidad.*

A fin de que todos los empleados en activo y jubilados a esa fecha festejen la Navidad se repartirá a cada uno de ellos un lote de productos navideños.

Disposición adicional quinta.

1.º Comisión de promoción.—Se acuerda la creación de una comisión, de carácter temporal, que estará formada por cuatro elegidos por los representantes de los trabajadores y otros cuatro elegidos por la representación de la Dirección de la empresa, con el objeto de establecer sistemas de promoción más adecuados a la realidad de Seguros Bilbao.

Se reunirá durante el cuarto trimestre de 2002, con dos reuniones cada mes de día completo cada uno y dicho período de duración se considerará como horas oficiales y, por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los representantes de los trabajadores.

2.º Comisión estudio convenios de competidores.—Con el objeto de introducir posibles cambios en el Convenio de Seguros Bilbao, las partes acuerdan la creación de una comisión, para que mediante un análisis comparado de los convenios de otras empresas aseguradoras similares a Seguros Bilbao, se encargue de estudiar, debatir y proponer dichos cambios que podrían dar lugar a la universalización de los DD. AA. o a la introducción o modificación de algún concepto retributivo en la actual estructura salarial a partir del próximo Convenio de empresa del año 2004. Asimismo, se encargará de concretar que índices de productividad habrá que considerar para el año 2003.

La Comisión tendrá carácter temporal y estará compuesta por cuatro miembros elegidos por la representación de los trabajadores que tengan la condición de ser electos integrantes del Comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados sindicales, y otros cuatro elegidos por la representación de la Dirección de la empresa. Se reunirá durante el cuarto trimestre de 2003, con dos reuniones cada mes de día completo cada una y dicho período de duración se considerará como horas oficiales y, por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los representantes de los trabajadores.

3.º Comisión de horarios.—Se acuerda la creación de una comisión, de carácter temporal, que estará compuesta por cuatro miembros elegidos por la representación de los trabajadores que tengan la condición de ser electos integrantes del Comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados sindicales, y otros cuatro elegidos por la representación de la Dirección de la empresa con el objeto de negociar y debatir todos los horarios actualmente existentes en la empresa para introducir los cambios que sean necesarios para adecuarlos a las necesidades de Seguros Bilbao, si ambas partes lo consideran necesario.

Se reunirá durante el segundo trimestre de 2002, con dos reuniones cada mes de día completo cada una y dicho período de duración se considerará como horas oficiales y, por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los representantes de los trabajadores.

4.º Eficacia de los acuerdos de las comisiones.—Los acuerdos tomados en las comisiones señaladas anteriormente estarán supeditados a la aprobación de los mismos por parte de la Comisión negociadora.

Disposición adicional sexta. *Jornada de operadores.*

La empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité de empresa, establece para los operadores del Departamento de Explotación lo siguiente:

Jornada.—Al igual que los demás trabajadores de la plantilla de Seguros Bilbao, el número de horas de trabajo establecido es de 1.680 horas anuales.

El horario laboral, dadas las especiales características de la actividad del Departamento de Explotación (Sala de operaciones de ordenadores), se desarrollará en turnos rotativos semanales de mañana y tarde, de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo cada uno, de lunes a viernes, ambos inclusive. Los turnos establecidos se detallan en el apartado de horario.

El turno de tarde será atendido por dos operadores y el de mañana, como mínimo, por un operador.

Los turnos se podrán modificar temporalmente por decisión de la empresa si se produce alguna de las siguientes circunstancias: Enfermedad, accidente, permisos o vacaciones de un operador. También se podrán modificar por acuerdo entre los operadores, siendo necesario en este último caso comunicarlo con antelación al superior jerárquico.

A fin de cubrir las necesidades de la empresa, relativas a cierres contables, reorganizaciones informáticas, trabajos extraordinarios, etc., o con ocasión de fiestas locales o de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, cada operador se obliga a realizar un máximo de 13 jornadas adicionales en sábados, domingos o festivos, a requerimiento del responsable del Departamento de Explotación, en las fechas y turnos que éste designe. En estas ocasiones se contará necesariamente con la presencia de dos operadores que trabajarán simultáneamente.

Los sábados, domingos y festivos anteriores tendrán, a todos los efectos, la consideración de un día laborable normal y de jornada ordinaria.

La asignación de dichas jornadas se realizará de forma equitativa entre todos los operadores, tanto en cuanto a las fechas como a los turnos que se establezcan.

En el supuesto de que por circunstancias excepcionales, algún operador tuviera que prolongar su jornada de trabajo más allá de las siete horas y treinta minutos establecidos, dicho exceso de tiempo se computará y restará del correspondiente a las 13 jornadas adicionales indicadas anteriormente.

En ningún caso se trabajarán los días 1 de enero y 1 de mayo (día del trabajo).

Horario.—Se establecen dos turnos, de mañana y tarde, de lunes a viernes, ambos inclusive, cuyo horario se indica a continuación:

Primero: De siete treinta a quince horas.

Segundo: De quince a veintidós treinta horas.

Se establecen las siguientes excepciones:

El día 24 de diciembre, el turno de tarde tendrá el horario siguiente: De quince a diecinueve treinta horas.

El día 31 de diciembre, el turno de tarde tendrá el horario siguiente: De quince a veintiuna treinta horas, con objeto de poder terminar todos los procesos de cierre del ejercicio.

Vacaciones.—Será de aplicación lo acordado para el resto de empleados de la empresa en el artículo 19.5 del Convenio Colectivo de Seguros Bilbao, con excepción de lo indicado a continuación:

El número de días de vacaciones para los operadores será de treinta y cinco días laborables teniendo en cuenta el tipo de horario que tienen que desarrollar.

No podrán coincidir nunca de vacaciones dos operadores de un mismo turno.

Número de operadores.—El número de operadores necesario para la realización del servicio es de cuatro operadores.

Plus de horario especial.—Los operadores adscritos al Departamento de Explotación tendrán derecho a la percepción de una compensación económica por el diferente tipo de horario que deben realizar, que se fija en 3.005,06 euros anuales, a razón de 250,42 euros mensuales, desde el 1 de noviembre de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Esta compensación dejará de percibirse al operador si deja de realizar el horario previsto en este artículo o deja de prestar sus servicios en el puesto de trabajo que da derecho a su percepción.

Plus de locomoción.—Será de aplicación únicamente, a los operadores que pudieran corresponderles, el ejercicio de lo establecido en el acuerdo sobre el traslado a Rosales suscrito por las partes el 5 de febrero de 1998 y el anexo firmado por las mismas el 29 de marzo de 1990.

Vigencia.—Este acuerdo sobre jornada de operadores entrará en vigor el 1 de octubre de 2000 y finalizará el 31 de diciembre de 2001, salvo el derecho al plus de horario especial que se devengará en los términos expuestos a partir del 1 de noviembre de 2000 y finalizará asimismo el 31 de diciembre de 2001.

Disposición transitoria primera. *Seguro de vida para el personal jubilado.*

1. La cobertura del seguro de vida regulado en el artículo 24 por el riesgo de muerte se prolongará, para los empleados en situación pasiva a 31 de diciembre de 1996, hasta que cumplan los setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado y consistirá en el 100 por 100 del capital asegurado que existía en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. A partir de los setenta y un años dicha cobertura será por un capital asegurado del 25 por 100 del capital que existiera en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad. Siempre que existan beneficiarios de los recogidos en el artículo siguiente será de aplicación el mismo.

3. Treinta pagas: El personal que se encuentre en la situación de jubilado, con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, en caso de fallecimiento, la empresa concederá una cantidad equivalente a 30 pagas, de las que se deducirá el importe del capital del seguro de vida del párrafo primero del artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiarios, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.

Hijos legítimos, naturales, o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Padres del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente. Se considera que carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.

Hermanos del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones anteriormente expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

Disposición transitoria segunda. *Ascensos y promociones.*

Con carácter excepcional y únicamente para el año 2002, se establecen los siguientes concursos de promoción:

1. Para el personal del grupo 3, nivel 8:

A) Los que aprobaron el examen teórico en el concurso oposición del año 2001 y los de 1999 pasarán a partir del 1 de enero de 2002 al grupo 3, nivel 7.

2. Para el personal del grupo 3, nivel 7:

B) Se establece un concurso de méritos para pasar al grupo 2, nivel 6, para cuatro empleados.

Las condiciones para estos concursos excepcionales son las siguientes:

Antigüedad en la empresa: Tres años cumplidos el 1 de enero de 2002.

Tener contrato indefinido y tenerlo con este carácter con anterioridad al 1 de enero de 2001.

Disposición final única.

Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán como mínimas, tanto por el concepto como en su conjunto y deberán ser más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales vigentes, como por aquellas que puedan establecerse durante el periodo de su vigencia.

En todo lo no previsto en este Convenio o en lo previsto en que se hace remisión expresa regirán las normas contenidas en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones legales vigentes en cada momento.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

14716 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2002, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores con marca «Pasquali», modelos que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores que se citan según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la homologación de los tractores agrícolas o forestales de ruedas, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques y semiremol-

ques así como de partes y piezas de dichos vehículos, y en las Órdenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas, de 27 de julio de 1979, por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados, y de 28 de mayo de 1987, sobre Inscripción de Máquinas Agrícolas en los Registros Oficiales,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—1. Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Pasquali», modelos EOS 5.40 AR y EOS 5.50 LE AR, con homologación CEE número e3*74/150*2000/25CE*0014.

2. La potencia de inscripción de dicho/s tractor/es no ha sido establecida.

3. Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección:

Marca: «BCS».

Modelo: DP10.

Tipo: Bastidor de dos postes adelantado.

Con contraseña de homologación número SV2-e1-0013.

4. Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.4 del anexo 1 de la Resolución de esta Dirección General, de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 15 de enero de 1981 por la que se desarrolla la Orden de este Ministerio, de 27 de julio de 1979, que establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Segundo.—1. Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Pasquali», modelos EOS 6.40 RS y EOS 6.50 RS, con homologación CEE número e3*74/150*2000/25CE*0015.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores no ha sido establecida.

3. Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección:

Marca: «BCS».

Modelo: DP09.

Tipo: Bastidor de dos postes adelantado.

Con contraseña de homologación número SV2-e1-0012.

4. Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.1 del anexo 1 de la Resolución de esta Dirección General de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 15 de enero de 1981 por la que se desarrolla la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, que establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Tercero.—1. Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Pasquali», modelos MARS 7.90 AR y MARS 7.80 AR, con homologación CEE número e3*74/150*2000/25CE*0019.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores no ha sido establecida.

3. Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección:

Marca: «BCS».

Modelo: DP04.

Tipo: Bastidor de dos postes adelantado.

Con contraseña de homologación número SV2-e1-0007.

4. Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.5 del anexo 1 de la Resolución de esta Dirección General de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General, de 15 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de este Ministerio, de 27 de julio de 1979, que establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Cuarto.—1. Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Pasquali», modelos MARS 8.90 MT y MARS 8.80 MT, con homologación CEE número e3*74/150*2000/25CE*0018.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores no ha sido establecida.

3. Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección: