

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16954 *RESOLUCIÓN de 26 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 del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) y «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, Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (código de Convenio número 914213), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2002 de una parte, por los designados por las empresas del grupo en representación de las mismas, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y S.I.E.G.E., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO GENERALI ESPAÑA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo, en adelante Convenio de Grupo, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas del Grupo Generali, «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los Trabajadores y de las empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española; y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º.1) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todos los centros de trabajo que las Empresas relacionadas en el artículo 1.º, tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El Convenio de Grupo será de aplicación a todos los empleados de las Empresas citadas en el artículo 1.º vinculados por relación laboral

común de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio de Grupo:

a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.º.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las relaciones laborales de carácter especial descritas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y, de forma expresa, las personas que desempeñen funciones de Alta Dirección, sin que puedan considerarse excluidas las que se hallan integradas en el grupo profesional 0, aunque sean de alto nivel y responsabilidad.

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

d) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de las empresas, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

e) 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 puedan ser, entre otras, los asesores externos, en el ejercicio de una profesión liberal (Abogados, Economistas, Actuarios, Ingenieros, Médicos, etc.); los peritos tasadores de seguros; comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de dos años, comprendidos entre el primero de enero de dos mil dos y el treinta y uno de diciembre de dos mil tres, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores, los cuales quedarán sin efecto y en especial a los 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, Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA), Hermes Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha 4 de abril de 2001 y al de Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril de 1998.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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.

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 Negociadora 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. *Prelación de normas y coordinación normativa.*

1. Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado.

En relación al Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, que en adelante se denominará Convenio general, se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa:

a) En aquellas materias en las que el Convenio General tiene competencia normativa exclusiva y excluyente, a tenor de su artículo 7.º.3, será de aplicación directa dicho Convenio General.

b) En aquellas materias en las que el Convenio General delega la competencia negociadora a Convenios de ámbito inferior o a los acuerdos entre representaciones del ámbito de la Empresa, se estará a lo pactado

en este Convenio de Grupo, cuya aplicación será siempre preferente y prioritaria.

c) En aquellas materias reguladas por el Convenio General y no reguladas en el presente Convenio será de aplicación directa dicho Convenio General, sin perjuicio de lo que se pacta en el artículo siguiente sobre absorción y compensación de condiciones.

d) En el resto de las materias reguladas homogénea y alternativamente en el Convenio General y en este Convenio, será de aplicación preferente y prioritaria la norma del Convenio de Grupo, que las partes estiman más favorable.

3. Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio cumplimenta las exigencias de coordinación normativa exigidas por el artículo 7.º del Convenio General, y, asimismo, que las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, son más favorables que las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

4. 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.

Artículo 7. *Garantía individual. absorción y compensación.*

1. Se respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título individual, en cuanto superen las condiciones mínimas establecidas en este Convenio, sin perjuicio de que, sobre las mismas, pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, cuando así proceda.

2. Los incrementos y mejoras que experimenta este Convenio, o que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individualmente puedan tener reconocidas los empleados, salvo que en su concesión se hubiera renunciado expresamente a esta facultad.

3. Las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o condiciones, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, serán absorbibles y compensables, hasta donde alcancen, con las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

Para comparar en forma conjunta y en cómputo anual dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento cual es el Convenio más favorable, se valorará el coste global que supone para la Empresa uno u otro Convenio, y el que suponga un coste superior se reputará como el más favorable.

4. Mientras el Convenio de Grupo sea el más favorable, se aplicarán íntegramente sus condiciones, aún cuando, individualmente, alguna condición concreta pudiera tener un tratamiento diferenciado o inferior al del Convenio General, salvo en aquellas materias en que el Convenio General declara exclusivas de su competencia y excluidas de la negociación en ámbitos inferiores, en que se aplicarán íntegramente las condiciones del Convenio General, sin perjuicio de operar en este supuesto el mecanismo de la absorción y compensación con cualquiera de los conceptos retributivos o mejoras de este Convenio de Grupo.

CAPÍTULO II

Comisión Mixta del Convenio

Artículo 8. *Comisión Mixta del Convenio.*

Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por seis representantes de la parte social y seis representantes de las Empresas. Los titulares de la parte social serán designados por y entre los titulares 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. Preferentemente, los suplentes, deberán haber formado parte, igualmente, de la Mesa de Negociación de este Convenio.

Esta Comisión Mixta y Paritaria, que se configura competencialmente como única para la administración, seguimiento y gestión del presente Convenio, y en todo el ámbito al que el mismo se extiende, tendrá las siguientes funciones:

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

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

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.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas suficientes.

La Comisión resolverá en los términos y plazos establecidos en el Convenio General.

La Comisión queda constituida por las siguientes personas:

Representación de la empresa:

Don Ramón Baulies Grau.
Don Jorge Margüenda Pérez.
Don Jaime Ventalló i Bas.
Don Francisco Pinilla Blázquez.
Don Alberto Ogando García.
Doña Nuria Vila Camino.

Representación de los trabajadores:

Don Antonio A. López Acón.
Don Carlos Andreu Bofill.
Don Sebastián Pérez Boguñá.
Don Fernando Bajo Díez.
Doña Ana González Bermejo.
Don Francisco Andrés Barquín.

Suplentes:

Don Antonio L. Aguilar Torres.
Don Antonio Frauca Cano.
Don José Vargas Gómez.
Don Joaquín Riquelme López.
Don José Bravo Gaspar.
Don Ángel Medina Pérez.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 9. *Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo II del Convenio General.

Artículo 10. *Prestación de funciones y/o actividades indistintas.*

El personal tendrá la obligación de realizar funciones indistintas y simultáneas de cualquiera de las Compañías del Grupo, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal de acuerdo con el presente Convenio y conservando cada Empresa su propia personalidad jurídica, todo ello de acuerdo con el artículo 8.º del Convenio General.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Sistema general de clasificación:

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 10 al 12 del Convenio General, con las especialidades que se indican en su Sección 2.^a

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria sexta del presente Convenio.

Los grupos profesionales son los 0, I, II, III y IV (anexo I) previstos en el artículo 12 del Convenio General, con las descripciones allí contenidas.

En cuanto a los niveles retributivos son los previstos para cada Grupo Profesional en el artículo 12 del Convenio General, los cuales figuran detallados en el anexo I de este Convenio de Grupo, si bien y como especialidad del presente Convenio se incluyen, para cada uno de los citados niveles retributivos, diferentes Complementos de Salario Base que quedan recogidos en la tabla salarial del anexo II.

Artículo 12. *Ascensos y promociones.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio General, teniendo en cuenta la especialidad de la estructura de niveles retributivos establecida en el artículo anterior.

Artículo 13. *Funciones de nivel superior e inferior.*

Cuando se desempeñen funciones que correspondan a un nivel superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre el nivel que ostente y el que correspondería por la función que efectivamente realice.

Por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, la Empresa podrá, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetado el nivel que ostenta y la retribución que en aquel momento estuviera percibiendo.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

2. 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 Convenio General, 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 V

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

1. Principios generales:

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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.

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

2. Modalidades:

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

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

Artículo 16. *Traslados.*

1. Concepto:

1.1 Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa o cualquier otra del ámbito del presente Convenio que requiera variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 1.4 y 1.5 del artículo 15 del presente Convenio, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

1.2 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.

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.

3. Traslados individuales por necesidades objetivas:

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

3.2 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 4. 4.4 del presente artículo.

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

3.4 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.

3.5 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.

4. Traslado colectivo:

4.1 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.

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

4.3 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, la empresa tendrá 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.

4.4 Concluido dicho periodo y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que

habrán de ser ocupados, dando comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores y atendiendo al respecto a los siguientes criterios:

- a) Requerimientos profesionales del puesto.
- b) Cargas y condicionamientos familiares.
- c) Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- d) En el caso de traslado de uno de los cónyuges, 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, 3.678,19 euros brutos, 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. Condiciones del traslado:

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

- a) Los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- b) Los gastos de transporte mobiliario y enseres.
- c) Una indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias, compuesta de los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento salario base, complemento por experiencia, complemento de adaptación individualizado (CAD), y complemento de adaptación de convenios, así como el complemento voluntario que estuviera percibiendo el trabajador.
- d) 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.

e) 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.

f) 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.

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 con una indemnización idéntica a la que correspondería al trabajador si se hubiera declarado la improcedencia del despido.

7. Impugnación de los traslados:

a) 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.

b) La impugnación del traslado no impedirá que éste se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

Artículo 17. Desplazamientos.

1. Tendrán la condición de desplazamientos 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 Convenio General 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 laborables. 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 la misma.

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

7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda 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 18. Movilidad entre empresas y centros de trabajo dentro de la misma empresa.

El personal que, por necesidades organizativas pase a otra Empresa dentro del ámbito del Convenio, o a otro centro de trabajo dentro de la misma Empresa, conservará la misma retribución, antigüedad y el Plan de Previsión de la Empresa de origen, debiendo adaptarse a la jornada y distribución horaria que tenga el puesto de trabajo, el centro o la empresa de destino, sin que, durante el período de dos años, dicho cambio de destino determine por sí mismo, una incidencia directa e individual en su estabilidad de empleo, por causas objetivas.

SECCIÓN 2.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19. Jornada laboral y su distribución.

1. jornada laboral:

1.1 La jornada será de 1.650 horas de trabajo efectivo anual, que se alcanzarán durante la vigencia del presente Convenio.

En dicho cómputo se consideran ya deducidas: a) las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; b) los 25 días laborables de vacaciones; c) las jornadas o medias jornadas festivas propias de cada empresa (la víspera de Navidad, las tardes de las vísperas de los días de Año Nuevo, Reyes, Navidad y Jueves Santo, o, en su defecto, Viernes Santo); la Festividad del Día del Seguro; los días laborables de la semana en que se celebre la Fiesta patronal de cada Población, a razón de 1 hora y 15 minutos de reducción; d) los 20 minutos diarios de interrupción de la jornada y que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo; y e) las medias jornadas de las tardes de los viernes en jornada de invierno que correspondan, de acuerdo con el sistema de distribución horaria de cada empresa.

1.2 Si la distribución anual de la jornada convenida en su aplicación concreta del calendario anual de cada año generase la superación o disminución del total anual de horas convenidas, la diferencia se resolverá de mutuo acuerdo mediante la concesión o recuperación de las mismas en días adicionales completos, o en horas en el caso de que el exceso o defecto no alcance las horas que conforman la jornada habitual de trabajo del personal que resulte afectado.

1.3 Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que desempeñe funciones comerciales, de negociación o representación de las compañías y/o ejerza sus funciones fuera de las oficinas, desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los clientes y al público.

1.4 En cualquier caso, se respetarán los descansos e interrupciones de jornada establecidas reglamentariamente por Convenio o por la legislación vigente.

1.5 En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General, y, como excepción a lo previsto en

el artículo 7 del presente Convenio, se acuerda que las reducciones de la jornada máxima anual que en el futuro pudiera acordar el Convenio General por debajo de la pactada en este artículo, serán aplicadas automáticamente al personal incluido en el ámbito personal de este Convenio, con renuncia al mecanismo de la absorción o compensación. La aplicación de la inferior jornada que se pueda pactar en el Convenio General, se hará en forma automática, y con los mismos efectos temporales que se puedan acordar en aquél.

2. Distribución horaria:

Los regímenes de distribución horaria, vacaciones, calendario laboral, etcétera, serán las que a continuación se exponen para el ámbito de cada empresa, según los siguientes criterios orientadores:

2.1 Para vitalicio:

a) Horario: Régimen General:

Jornada de Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

Con carácter general el horario de trabajo será en jornada partida, a razón de 8 horas y 15 minutos diarios de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 55 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuido de:

8,45 a 14,00 horas y de 16,00 a 19,00 horas.

Asimismo, se librarán las tardes de los viernes en semanas alternas, de forma que finalice la jornada laboral a las 14,00 horas.

Jornada de Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Se realizarán 7 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 6 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada intensiva desde las:

8,00 a las 15,00 horas.

2.2 Para Estrella:

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

a) Jornada de Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre):

La jornada se realizará entre las 8,00 y las 15 horas, estableciéndose media hora de flexibilidad en el período comprendido entre las 8,00 y las 8,30 horas y las 15,00 y 15,30 horas, a excepción de los viernes en que la hora de salida podrá ser a las 14,00 horas según la normativa común contenida en el presente Convenio.

b) Jornada de Invierno (Del 16 de septiembre al 14 de junio):

El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

Entre 8,00 y 9,00 horas flexible, entre las 9,00 y las 14,00 horas, de presencia obligatoria.

Entre las 14,00 y las 16,00 horas flexible, disponiendo el empleado como mínimo de una hora para comer, libremente elegida por él.

Entre las 16,00 y las 18,00 presencia obligatoria.

Entre las 18,00 horas y las 19,30 flexible.

c) La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves.

d) Fuera de los períodos de presencia obligatoria, se podrán recuperar las horas necesarias de 8,00 a 19,30, de lunes a viernes, con una interrupción como mínimo de una hora para comer.

e) Como complemento al régimen de jornada, se establecen los siguientes criterios:

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

2. Se dispondrá de dos días de libre disposición.

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

4. El día 31 de diciembre se trabajará en años alternos exclusivamente en jornada de mañana.

f) La empresa respetará, a título individual, la duración de la jornada efectiva anual y el régimen de jornada continuada a aquellos trabajadores que actualmente mantienen este último régimen considerando que el mantenimiento de tal condición obedece a razones y circunstancias de especial gravedad en su organización familiar.

g) Con carácter de excepción y naturaleza individual, por razones de grave afectación a la organización familiar, suficientemente acreditada,

podrá excepcionalizarse del Régimen de Jornada establecido en el presente Convenio.

Dicha excepcionalización podrá ser total o parcial respecto del tiempo de presencia obligada en jornada de tarde y durante todo o parte del período de vigencia del presente Convenio.

2.3 Para los centros de servicios (A.I.E.):

Teniendo en cuenta que la función de los Centros de Servicios, como centros estratégicos de compañía, es la de prestar apoyo, soporte y servicio, con los mejores estándares de eficacia y productividad, a las distintas Compañías del Grupo, clientes, mediadores y otros colaboradores, garantizando el servicio y la atención continuada durante 24 horas todos los días del año, las jornadas de trabajo y horarios habrán de contar con la necesaria flexibilidad y libertad para adaptarse a las cargas de trabajo y a las necesidades presentes y futuras que en cada momento precise el Grupo.

Los distintos regímenes posibles de jornada y horarios son los que a continuación se indican, según los siguientes criterios orientadores:

2.3.1 Centro de Pedrosa.

2.3.1.1 Centro Operativo de Siniestros:

a) Horario: Régimen General:

Jornada de Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, a razón de 8 horas diarias de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuido:

De 9,00 a 14,00 horas y de 16,00 a 19,00 horas.

Con la finalidad de garantizar el servicio a clientes y colaboradores, con especial incidencia en la franja horaria del mediodía entre las 14 y las 16 horas, se podrán establecer turnos de comida con una flexibilidad de 1 ó 2 horas, en cuyo caso se establecerá también la correspondiente flexibilidad en la antelación de la hora de salida.

Asimismo, librará el 75 por 100 del personal las tardes de los viernes con la realización de 8 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, con la siguiente distribución horaria:

De 7,00 a 15,00 horas.

La adscripción a uno u otro turno de comida, así como la asignación de la libranza de la tarde de los viernes, se establecerá por la dirección del centro, de conformidad con el personal afectado e información a la Comisión Mixta

Jornada de Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Se realizarán 7 horas y 15 minutos diarios de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 6 horas y 55 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada intensiva:

De 7,45 a 15,00 horas.

No obstante, durante este período se establecerá un retén, de lunes a jueves, que afectará a un 25 por 100 del personal, de adscripción voluntaria para todos los empleados, que deberá realizar 7 horas y 15 minutos diarios de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 6 horas y 55 minutos de trabajo efectivo, con la siguiente distribución horaria:

De 9,00 a 14,00 horas y de 15,00 a 17,15 horas.

En el caso de no cubrirse el retén con trabajadores voluntarios, éste se establecerá por la Dirección del Centro, de conformidad con el personal afectado e información a la Comisión Mixta.

b) Distribución por turnos:

Jornada de Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

Se establece un régimen de turnos, de especial disposición para los empleados adscritos a la Unidad de Tramitación, en que se realizarán 8 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

La distribución de los turnos será la siguiente:

Turno de mañana: De 7,00 a 15,00 horas.

Turno de tarde: De 15,00 a 23,00 horas.

Turno de noche: De 23,00 a 07,00 horas.

Jornada de Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Durante este período en los turnos de mañana y tarde se realizarán 7 horas y 15 minutos de presencia, mientras que en el turno de noche se realizarán 8 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de descanso establecido en 20 minutos, respectivamente, a 6 horas y 55 minutos y 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

La distribución de los turnos será la siguiente:

Turno de mañana: De 7,00 a 14,15 horas.

Turno de tarde: De 14,15 a 23,00 horas.

El personal se distribuirá, según necesidades de servicio, entre los siguientes intervalos horarios:

- a) 75 por 100; de 14,15 a 21,30
- b) 25 por 100; de 15,45 a 23,00.

Turno de noche: De 23,00 a 07,00 horas.

Habida cuenta de que la realización de estos turnos puede superar la jornada máxima de 1.650 horas de trabajo efectivo, las empresas establecerán a principio de cada año, de conformidad con el personal afectado e información a la Comisión Mixta, la forma de compensación de las horas que excedan de la jornada máxima anual para cada uno de los empleados adscritos al citado turno, que se efectuará preferentemente mediante la concesión de días festivos.

2.3.1.2 Informática y resto de unidades de la A.I.E. Barcelona:

- a) Horario: Régimen General:

Jornada de Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

Con carácter general el horario de trabajo será en jornada partida, a razón de 8 horas y 15 minutos diarios de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 55 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuido de:

8,45 a 14,00 horas y de 16,00 a 19,00 horas.

Asimismo, se librarán las tardes de los viernes en semanas alternas, de forma que finalice la jornada laboral a las 14,00 horas.

Para el personal de Informática y con la finalidad de mantener el servicio de forma ininterrumpida durante la jornada de invierno, con especial incidencia en la franja horaria del mediodía entre las 14 y las 16 horas, se podrán establecer turnos de comida con una flexibilidad de 1 ó 2 horas, en cuyo caso se establecerá también la correspondiente flexibilidad en la antelación de la hora de salida.

Jornada de Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Se realizarán 7 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 6 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada intensiva desde las:

8,00 a las 15,00 horas.

2.3.2 Centro de Orduña:

2.3.2.1 Centro operativo de siniestros, informática y resto de unidades A.I.E. Madrid:

a) Horario: Régimen General: Se estará a lo previsto en el apartado 2, punto 2.2, del presente artículo.

- b) Distribución por turnos:

Jornada de Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

Se establece un régimen de turnos, de especial disposición para los empleados adscritos a la Unidad de Tramitación, en que se realizarán 8 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

La distribución de los turnos será la siguiente:

Turno de mañana: De 7,00 a 15,00 horas

Turno de tarde: De 15,00 a 23,00 horas

Turno de noche: De 23,00 a 07,00 horas

Jornada de Verano (Del 15 de junio al 15 de septiembre)

Durante este período en los turnos de mañana y tarde se realizarán 7 horas y 15 minutos de presencia, mientras que en el turno de noche se realizarán 8 horas de presencia, equivalente una vez deducido el tiempo de descanso establecido en 20 minutos respectivamente a 6 horas y 55 minutos y 7 horas 40 minutos de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La distribución por turnos será la siguiente:

Turno de mañana: De 7,00 a 14,15 horas.

Turno de tarde: De 14,15 a 23,00 horas.

El personal se distribuirá, según necesidades de servicio, entre los siguientes intervalos horarios:

- a) 75 por 100; de 14,15 a 21,30.
- b) 25 por 100; de 15,45 a 23,00.

Turno de noche: De 23,00 a 07,00 horas.

Habida cuenta de que la realización de estos turnos puede superar la jornada máxima de 1.650 horas de trabajo efectivo, las Empresas establecerán a principio de cada año, de conformidad con el personal afectado e información a la Comisión Mixta, la forma de compensación de las horas que excedan de la jornada máxima anual para cada uno de los empleados adscritos al citado turno, que se efectuará preferentemente mediante la concesión de días festivos.

2.4 Horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general:

Los trabajos a turnos, trabajo nocturno así como el trabajo en festivos, se efectuarán tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el Convenio General y, salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el TRET y demás normativa laboral vigente.

Con respecto a los horarios y jornadas especiales, en aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que las necesidades del servicio lo justifiquen, el establecimiento por las Empresas de turnos u horarios especiales, partidos, continuados o intensivos, se aplicará con sujeción a lo establecido en el artículo 41 del TRET y artículo 47.5 del Convenio Colectivo del Sector.

Artículo 20. *Compensación por ayuda de comida.*

1. Aquellos empleados con jornada partida que dispongan de un período de descanso para comida no inferior a 1 hora y no superior a 2 horas, que a la firma del presente Convenio tuvieran asignada y vinieran percibiendo diferenciadamente de las restantes retribuciones, una «compensación por comida», o estuvieran recibiendo un ticket-restaurante o sistema similar, se les mantendrá la misma en las cuantías que vinieran percibiendo, o en su defecto, las que fije el Convenio General.

2. Aquellos empleados con jornada partida que dispongan de un período de descanso para comida no inferior a 1 hora y no superior a 2 horas, que a la firma del presente Convenio no tuvieran asignada ni vinieran percibiendo diferenciadamente de las restantes retribuciones una «compensación por ayuda de comida», podrán optar por una de las siguientes alternativas:

- a) Percibir, diferenciadamente en la nómina la asignación por «compensación por ayuda de comida».
- b) Recibir los tickets de restaurante o sistema similar, en los centros donde exista esta alternativa.
- c) Seguir manteniendo, sin diferenciar, y como salario, el importe de las superiores retribuciones que tenga asignadas, entre las que debe considerarse integrada y compensada globalmente la «compensación por ayuda de comida».

En el supuesto de que opten por las alternativas a) o b), se les compensará y absorberá el importe correspondiente a la «compensación por ayuda de comida» en cualquiera de sus dos modalidades, de los siguientes conceptos hasta donde alcancen y por este orden:

1. Complemento voluntario.
2. Complemento de adaptación de Convenios.

En el supuesto de que opten por la alternativa c) se garantiza que si el importe de los conceptos relacionados en el apartado anterior no alcanzara el importe que represente la «compensación por ayuda de comida», el diferencial resultante a favor del empleado se le incluirá en el concepto de «Complemento de adaptación de Convenios».

3. Se garantiza a todos los empleados que las retribuciones anuales asignadas, una vez efectuada la traspolación de conceptos del presente Convenio a 31 de diciembre de 2001, incluida la «compensación por ayuda de comida» independientemente de su naturaleza salarial o de suplido, en ningún caso serán inferiores a las retribuciones percibidas en el año 2001.

4. Los empleados podrán escoger a principio de cada anualidad natural y preavisando con un mes de antelación, la modalidad en que deseen percibir la «compensación por ayuda de comida» de acuerdo con lo previsto en el apartado 2.

5. Los empleados de nuevo ingreso a partir de la firma del presente Convenio deberán optar por una de las tres opciones previstas en el anterior apartado 2).

6. El importe de la «compensación por ayuda de comida» será el que establezca en cada momento el Convenio General del Sector.

Artículo 21. Vacaciones.

1. El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 25 días laborables, dentro del cómputo de días naturales que establece el artículo 38 del vigente TRET.

Además, el personal que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- 60 y 61 años, 3 días laborables.
- 62 y 63 años, 4 días laborables.
- 64 y 65 años, 6 días laborables.

El personal ingresado con posterioridad a 1.º de enero o los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural de que se trate. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, y habiéndose disfrutado días de vacaciones en exceso, los mismos se compensarán mediante deducción de la liquidación por saldo y finiquito que haya de percibir el interesado.

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

2. Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 51.5 del Convenio General, y atendido que la duración de las vacaciones es más favorable que la del sector, se acuerdan las siguientes especialidades para su distribución:

a) Para Vitalicio:

1. Con carácter general las vacaciones se centralizarán en el mes de agosto.

La empresa señalará los puestos que deban permanecer de retén mínimo durante el mes de agosto, que serán cubiertos con los empleados que voluntariamente lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para su desempeño. En defecto de voluntarios suficientes, serán designados por la empresa en turno de rotación entre los que puedan desempeñarlo.

2. Por lo que respecta a las Unidades Comerciales, las vacaciones deberán compatibilizarse entre los empleados, de forma que el servicio quede suficientemente atendido, fijándose el período de su disfrute entre el 1 de julio al 30 de septiembre, de conformidad con la distribución y normativa que anualmente fije la empresa.

b) Para Estrella:

1. 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.

2. 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.

3. La responsabilidad de la distribución de las vacaciones recaerá en el Jefe del Departamento correspondiente. Éste 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 2.b) del presente artículo.

4. En caso de pretender disfrutar de días sueltos de vacaciones, el empleado deberá avisar con 24 horas de antelación y recibir la oportuna autorización.

5. 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 Personal.

c) Para los Centros de Servicios (A.I.E.):

Por lo que respecta a los centros de atención y servicio al asegurado y clientes, las vacaciones deberán compatibilizarse entre los empleados, de forma que el servicio quede suficientemente atendido, fijándose el período preferente de su disfrute entre el 1.º de mayo al 31 de octubre.

Artículo 22. Permisos y excedencias.

a) Permisos:

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.

e) Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; cinco días naturales.

Por fallecimiento hasta segundo grado, tres días naturales, ampliables a cinco si es preciso un desplazamiento.

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 Convenio General 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 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, 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 Personal.

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

b) Excedencias:

Se estará a lo establecido en la legislación en vigor, y especialmente en el Convenio General.

SECCIÓN 3.^a INGRESOS Y CESES

Artículo 23. *Ingresos y ceses.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Convenio General.

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas

Artículo 24. *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 Convenio General.

b) La atribución del carácter de mínimos a los conceptos y cuantías regulados en el Convenio General.

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

Artículo 25. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de salario base.
- Complemento por experiencia.
- Complemento de adaptación individualizado (CAI).
- Complemento de adaptación de Convenios.
- Complemento voluntario.

Artículo 26. *Salario base.*

El salario base de cada nivel retributivo, coincidirá con el concepto retributivo que bajo idéntica denominación determine el Convenio General.

El importe mensual será el resultante de multiplicar el salario mensual que figura en cada uno de los niveles retributivos de la tabla del Convenio General por diecisiete y dividir entre catorce (anexo II).

Artículo 27. *Complemento de salario base.*

El Complemento de salario base es el que se refleja en la columna correspondiente de la tabla salarial unida al presente Convenio (anexo II).

Este complemento tendrá la misma naturaleza y estará sometido al mismo régimen jurídico y de revalorización que el salario base.

Artículo 28. *Complemento por experiencia.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Convenio General, si bien su importe anual se dividirá en 14 pagas.

Artículo 29. *Complemento adaptación individualizado (CAI).*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio General, si bien su importe anual se dividirá en 14 pagas.

Artículo 30. *Complemento de adaptación de convenios.*

Es un complemento personal que integra los conceptos salariales que en el ámbito de los Convenios precedentes tenían naturaleza de inabsorbibles, no compensables y revalorizables en los mismos porcentajes que el salario base y que no hayan sido objeto de integración en el «Salario base» o «Complemento de salario base».

Este mismo régimen de inabsorbible, no compensable y revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base se mantiene para el presente concepto, excepto por lo previsto en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 31. *Complemento voluntario.*

Integran este concepto todos los complementos salariales que, en cualquiera que fuera su origen y naturaleza, tuvieran un carácter absorbible y compensable, tales como los asignados en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, en función de objetivos, gratificaciones y especialmente, las mejoras que las empresas vinieran abonando con carácter voluntario y/o graciable.

Artículo 32. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos niveles retributivos por los conceptos de salario base, complemento de salario base, complemento por experiencia, complemento de adaptación individualizado (CAI), complemento de adaptación de convenios, además de los complementos voluntarios, si los hubiere, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, el quince de junio y el quince de diciembre.

La percepción de las pagas correspondientes al quince de junio y quince de diciembre será proporcional al tiempo de servicio prestado a la empresa durante el año natural de que se trate.

CAPÍTULO VII

Complementos de la acción protectora de la seguridad social y de acción social y asistencial

Artículo 33. *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 a que tenga derecho 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 para esta misma situación 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 30 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 34. *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 vida, 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, para el año 2002:

- Grupo I: Niveles 1 y 2, 69.272,66 euros.
- Grupo I: Nivel 3, 58.851,11 euros.
- Grupo II: Nivel 4, 58.851,11 euros.
- Grupo II: Niveles 5 y 6, 48.582,81 euros.
- Grupo III: Niveles 7 y 8, 48.582,81 euros.
- Grupo IV: Niveles 9 y 10, 48.582,81 euros.

2. Los capitales asegurados serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique al salario 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 tuvieran en el momento de su jubilación, hasta que cumplan setenta años de edad.

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

Artículo 35. *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 36. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, los empleados que cumplan los sesenta y cinco años de edad cesarán en la prestación de sus servicios, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, y acreditando, como compensación, los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente.

2. Quedan excluidos de esta obligación los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

3. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en 65 años según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación forzosa prevista en el apartado 1, se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.

Artículo 37. *Plan de previsión.*

Se establecerá un plan de previsión sometido al Régimen Legal y condiciones que se recogen en el anexo III y para los ámbitos que en el mismo se identifica.

Artículo 38. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*

Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por las empresas regulando la contratación de los seguros para sí mismos, su cónyuge y los hijos, de hasta 25 años de edad, que convivan con él.

El porcentaje de descuento se modificará cada anualidad para alcanzar el equilibrio técnico, variando el mismo al alza o a la baja, en función de los resultados del ramo, producto o flota, evitándose así pérdidas en la cuenta de resultados del Producto. (No beneficio, no pérdida.)

Asimismo, se posibilitará a aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar su plan de previsión, con aportaciones a su cargo exclusivo.

Para tener derecho a los descuentos establecidos en el presente artículo los empleados deberán de contratar sus seguros en la Empresa a la cual figuren adscritos. Por lo que respecta a los empleados adscritos a la A.I.E. o al resto de empresas afectadas por el presente Convenio, deberán optar por contratar sus seguros en Banco Vitalicio de España o en Estrella, no pudiendo modificar dicha opción en el futuro.

Artículo 39. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 925,85 euros.

2. Al cumplir los empleados treinta y cinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 1.543,10 euros.

3. Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio ya hayan cumplido los treinta y cinco años de servicio en la empresa y no hayan percibido el correspondiente premio de permanencia, lo percibirán en el momento de la jubilación o en su baja en la empresa.

4. Las cantidades recogidas en el presente artículo, se incrementarán todos los años en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 40. *Préstamos.*

1. Se constituye un «Fondo de préstamos», con una dotación total para todo el grupo de 725.000 euros, que se distribuirá entre las empresas según el número de empleados, para la concesión de los siguientes préstamos:

- a) Préstamos de hasta 15.025,30 euros, para hacer frente a la adquisición de vivienda para los propios empleados, a devolver en cinco años.
- b) Préstamos de hasta euros 4.507,59, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados, a devolver en dos años.

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

3. 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 y 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 y extraordinaria que perciba.

c) Préstamos de hasta 12.020,24 euros, 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.

4. 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.

Artículo 41. *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.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 42. *Formación profesional.*

Las Empresas respetarán lo establecido en el Convenio General en dicha materia.

Las acciones formativas en el seno de cada una de las empresas, así como sus respectivos planes de formación, podrán establecer diferentes grados y/o sistemas de participación orientados al mejor cumplimiento de los objetivos de eficiencia formativa.

La Comisión Mixta del Convenio tendrá funciones informativas y consultivas sobre esta materia.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 43. *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. Son representantes de los trabajadores a los efectos de la LOLS, del TRET y del Convenio General los Delegados de Personal, los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de las Secciones Sindicales.

3. 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 para los mismos en el presente Convenio.

Artículo 44. *Delegados de personal y comités de empresa.*

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.

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 del TRET.

b) Recibir trimestralmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la empresa, que pondrá a disposición de los Delegados 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) 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.

f) Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 49.º del presente Convenio.

3. Derechos.

3.1 Local:

En los centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa 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.

3.2 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.º d) del 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 medios facilitados por la compañía, podrán desarrollar sus actividades de comunicación 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. Su uso, que estará presidido por el principio de prudencia al que se viene haciendo referencia, estará limitado por la prioridad de uso en función de las necesidades de la empresa.

3.3 Funcionamiento.

3.3.1 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.

3.4 Garantías.

3.4.1 Crédito horario:

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

b) Las horas que expresamente sean cedidas, podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por personas 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.

c) 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 Negociadoras del Convenio de las Empresas del Grupo o del Convenio General, cuando alguno de los Delegados de Personal o Miembros de los Comités forme parte de la Comisión Negociadora de los Convenios.

3.4.2 Otras garantías:

De conformidad con lo previsto en el artículo 1.º del Convenio 135 de la O.I.T., 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 45. *Órganos de representación sindical.*

1. Definición:

a) 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.

b) Cada sección sindical, como institución representativa de los trabajadores, tienen como fundamentales funciones las de defensa, representación y negociación colectiva de todos ellos.

2. Competencias: 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.

3. Reuniones internas: Las secciones sindicales podrán celebrar reuniones, previa notificación a la empresa. Asimismo, podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, dentro de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

4. Derechos.

4.1 Local:

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

4.2 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.

4.3 Delegados de las secciones sindicales:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.º-1 y 10.º-1 de la LOLS, los afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa elegir Delegados de las secciones sindicales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la referida Ley. Dichos Delegados tendrán los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Artículo 46. *Reuniones del Comité de Empresa Europeo.*

a) 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.

b) Todos los gastos originados por la asistencia al Comité de Empresa Europeo serán de cuenta de la empresa.

Artículo 47. 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 lo requiera.

Artículo 48. Secciones sindicales de grupo.

Las secciones sindicales de grupo que decidan constituir los Sindicatos más representativos con implantación en las empresas, serán informadas de aquellas cuestiones que, superando el ámbito de decisión interna de cada empresa, afecten al conjunto de las mismas, así como de aquellas otras que tengan un marcado carácter excepcional, o estratégico o que tengan un impacto en el conjunto del Grupo, aún afectando sólo al ámbito de alguna de ellas.

Dicha información, y, en su caso la interlocución, se canalizará por la holding del grupo.

CAPÍTULO X**Ordenación jurídica de faltas y sanciones****Artículo 49. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.**

En materia disciplinaria se estará a lo establecido en el Convenio General y demás legislación vigente en esta materia.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa a la Sección Sindical correspondiente en la empresa.

CAPÍTULO XI**Seguridad y salud en el trabajo**

En cada empresa se cumplimentarán las disposiciones del capítulo XI del Convenio General, según la siguiente secuencia:

Artículo 50. Disposición general.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes así como lo establecido en el Convenio General.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Las empresas en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención. Se podrán crear Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de cada empresa, según el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Artículo 53. Prevención específica.

1. El Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, a través del Servicio de Prevención y oído el Comité de Seguridad

y Salud o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: Luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Por parte de las empresas se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por los trabajadores no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

Artículo 54. Formación.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio General que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

Artículo 55. Protección de la maternidad.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 56. Reconocimiento médico.

Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Artículo 57. Cláusulas normativas.

A los efectos de lo establecido en el artículo 4.º del presente Convenio, se entenderán como cláusulas normativas del mismo, en todo caso, el contenido de los artículos siguientes: 5 a 7, 9 a 49, preámbulo del capítulo XI, 50 a 53 y 55 y 56.

Disposición adicional primera.

Para el personal de Banco Vitalicio de España y el personal de la A.I.E. de origen vitalicio, el Complemento por Experiencia regulado en el artículo 24 del Convenio se empezará a pagar con efectos del día 1 de enero de 2002, a todo el personal en plantilla que a 31 de diciembre de 2001 hubiera alcanzado un año de presencia, aplicándose el importe que corresponda al primer año.

Disposición transitoria primera.

En el supuesto de que algún empleado procedente de Banco Vitalicio de España, por aplicación del anterior Convenio de empresa, tuviera contratado en el seguro de vida un capital superior al que se le asegura en el artículo 34 del presente Convenio, se le garantiza el mantenimiento del mismo hasta que le corresponda un capital superior.

Para el personal procedente de Banco Vitalicio de España ingresado hasta el día 31 de diciembre de 1996, la cobertura del seguro de vida prevista en el artículo 34.º del presente Convenio, se extenderá durante la situación de jubilado en la empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado.

Disposición transitoria segunda.

Para los empleados de Estrella jubilados antes del 25 de septiembre de 1998, se mantendrán las coberturas, capitales y condiciones del seguro de vida que tuvieran garantizados en su convenio anterior.

Disposición transitoria tercera.

El equilibrio de contraprestaciones que supone el presente Convenio, especialmente en lo que se refiere a las materias de jornada y retribución, se orienta a la mejor aportación de las partes para la preservación del empleo desde una perspectiva colectiva.

A tales efectos, y siempre que la organización de la estructura de las Empresas del Grupo lo permita, se intentará la reubicación de los excedentes de plantilla mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica y/o funcional, con los efectos previstos en el presente Convenio respecto de tales medidas.

Lo previsto en esta disposición transitoria, tiene la naturaleza de una cláusula obligacional, cuya duración se concierta expresamente durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Al personal procedente de Banco Vitalicio de España, integrado en el Grupo Profesional I a 31 de diciembre de 2001, se le garantiza de forma excepcional y sólo durante la vigencia del presente Convenio, la percepción del importe que por el concepto de Complemento por Experiencia del último Convenio de Empresa, les hubiera correspondido percibir.

Dicho importe se abonará en el recibo de salario correspondiente, integrándose en el concepto de «Complemento de Adaptación de Convenios».

Lo previsto en esta disposición transitoria tiene la naturaleza de una cláusula obligacional, cuya duración se concierta expresamente durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria quinta.

La aplicación de los efectos económicos del presente Convenio se retrotraen a 1 de enero de 2002, y sustituirán lo percibido por cada empleado hasta 31 de diciembre de 2001. En consecuencia, las cantidades que se han venido satisfaciendo durante el año 2002 por los conceptos y cuantías de los anteriores Convenios serán íntegramente sustituidos por los conceptos y cuantías del presente Convenio.

Por lo que respecta a los premios de permanencia regulados en el artículo 39 del presente Convenio, a aquellos empleados que hayan cumplido los años exigidos en los apartados 1 y 2 del citado artículo, entre el día 1 de enero de 2002 y la fecha de publicación del presente Convenio, percibirán la cuantía prevista, después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La jornada de trabajo y la «compensación por ayuda de comida» que recogen, respectivamente, los artículos 19 y 20 del presente Convenio serán de aplicación con efectos del día de la publicación oficial del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», por lo que estas materias no tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2002.

Disposición transitoria sexta.

Atendiendo que el proceso de adecuación del personal de Estrella al sistema de clasificación profesional del Convenio General había sido objeto de un procedimiento específico regulado en el artículo 7 del anterior Con-

venio de Estrella, y este proceso no ha concluido, se acuerda mantener la vigencia de dicho procedimiento, para el ámbito y colectivo de afectación al que legalmente se proyectaba el procedimiento regulado en el citado artículo 7 y hasta su conclusión, que no podrá prolongarse más allá del 30 de septiembre de 2002, proyectando su aplicación de forma progresiva, y alcanzándose en términos completos y absolutos en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, y en correlación conceptual con lo establecido en el artículo 19.1 sobre jornada.

Concluido dicho proceso, con independencia de la aplicación de sus resultados en el ámbito y colectivo de trabajadores antes citado, las partes se comprometen a someter a conocimiento de la Comisión Mixta los resultados del proceso, a los efectos que legal o convencionalmente procedan.

Disposición transitoria séptima.

Todo aquel personal jubilado o en situación de incapacidad permanente total, que antes del 31 de diciembre de 2001 viniera percibiendo el importe correspondiente al abono especial con motivo del día del seguro, seguirá percibiendo el citado concepto en la cuantía, plazos y forma en que lo viniera haciendo.

Disposición transitoria octava.

En virtud de los principios de mantenimiento del salario individual y de neutralidad de costes, ningún trabajador podrá percibir en cómputo anual, incluidos todos los conceptos que conforman su nómina regular a 31 de diciembre de 2001, un importe menor que el que deba percibir por la estructura salarial pactada en este Convenio, más el incremento que corresponda para el año 2002 por la aplicación de las condiciones económicas pactadas.

ANEXO I

Cuadro de grupos profesionales y niveles retributivos

Grupo profesional	Nivel
0	—
	1
	2
I	3
	4
	5
II	6
	7
	8
III	9
	10
	11

ANEXO II

Tabla salarial para 2002 (en euros)

Grupo profesional	Nivel	Complemen. salario base	Salario base			Complem. salario base	Total	
			Sector mensual	Sector total anual 17 pagas	Convenio de grupo mensual 14 pagas	Mensual 14 pagas	Mensual	Mensual
0								
I	1	A	1.673,61	28.451,37	2.032,24	1.508,05	3.540,29	49.564,07
		B	1.673,61	28.451,37	2.032,24	1.186,21	3.218,45	45.058,31
		C	1.673,61	28.451,37	2.032,24	828,59	2.860,83	40.051,63
		D	1.673,61	28.451,37	2.032,24	568,54	2.600,78	36.410,93
	2	A	1.415,60	24.065,20	1.718,94	592,86	2.311,80	32.365,24
		B	1.415,60	24.065,20	1.718,94	382,71	2.101,65	29.423,14
	3	A	1.206,39	20.508,63	1.464,90	445,68	1.910,58	26.748,15
		B	1.206,39	20.508,63	1.464,90	271,99	1.736,89	24.316,49
	II	4	A	1.032,06	17.545,02	1.253,22	325,78	1.579,00
B			1.032,06	17.545,02	1.253,22	182,25	1.435,47	20.096,52
5		A	899,56	15.292,52	1.092,32	212,64	1.304,96	18.269,48
		B	899,56	15.292,52	1.092,32	94,01	1.186,33	16.608,66
6		A	781,01	13.277,17	948,37	130,12	1.078,49	15.098,85
III	7	A	683,40	11.617,80	829,84	150,60	980,44	13.726,20
		B	683,40	11.617,80	829,84	61,49	891,33	12.478,66
	8	A	599,71	10.195,07	728,22	82,07	810,29	11.344,05
		B	599,71	10.195,07	728,22	8,42	736,64	10.312,95
	9	A	529,98	9.009,66	643,55	26,05	669,60	9.374,36
10	A	474,19	8.061,23	575,80	0,00	575,80	8.061,23	

ANEXO III

A) Para el ámbito de aplicación del precedente Convenio Colectivo de Vitalicio, se adjunta el texto como anexo III-A.

En dicho ámbito de aplicación se incluyen los empleados de Vitalicio que han sido migrados a alguna de las empresas del grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio.

B) Para el ámbito de aplicación del precedente Convenio Colectivo de Estrella, se adjunta el texto como anexo III-B.

En dicho ámbito de aplicación se incluyen los Empleados de Estrella que han sido migrados a alguna de las empresas del grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio.

ANEXO III-A

Reglamento del Plan de Pensiones de Vitalicio Seguros

I. DENOMINACIÓN, DOMICILIO Y DURACIÓN

Artículo 1. Datos del Plan de Pensiones.

1.1 Denominación: El presente Plan de Pensiones se denomina Plan de Pensiones Empleados Banco Vitalicio (en adelante, el Plan).

1.2 Regulación: El Plan se regirá por lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, por el Reglamento de dicha Ley aprobado por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, y demás disposiciones que puedan resultarle de aplicación; así como por lo dispuesto en este Reglamento.

El Plan de Pensiones Empleados Banco Vitalicio se constituye en desarrollo del pacto sexto de fecha 20 de febrero de 1989, suscrito por la representación de la empresa y los empleados, en sustitución de los artículos 28, apartado I, y 29 apartado I del Convenio Colectivo de Empresa de 1989.

1.3 Domicilio: El domicilio de este Plan de Pensiones será, a todos los efectos, el que corresponda a la entidad promotora del mismo, lugar en el que se celebrarán las reuniones de la Comisión de Control del Plan.

1.4 Fondo de Pensiones: El Plan se halla integrado en el Fondo denominado Vitalicio Gestión, Fondo de Pensiones.

Artículo 2. Duración y entrada en vigor.

2.1 La duración del Plan es indefinida, produciéndose su terminación y liquidación por los supuestos previstos en el artículo 40 del presente Reglamento.

2.2 Una vez aprobado el Plan, el mismo entró en vigor en la fecha de su formalización y con efectos del día 1 de enero de 1989.

II. ELEMENTOS PERSONALES

Artículo 3. Sujetos constituyentes.

3.1 Son sujetos constituyentes de este Plan de Pensiones:

a) El promotor del Plan: Tiene esta consideración «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», con CIF número A-08-168189, y domicilio social en paseo de Gracia, número 11, Barcelona.

b) Los partícipes: Podrán ser partícipes de este Plan de Pensiones todos los empleados de plantilla de la entidad promotora incluidos en su documento de cotización a la Seguridad Social, con una antigüedad mínima en la empresa de dos años.

Para ser partícipes del Plan, los empleados de la entidad promotora habrán de adherirse individual y voluntariamente al mismo, mientras Banco Vitalicio mantenga compromisos de los definidos en el Plan con los partícipes y beneficiarios comprendidos en el presente Reglamento.

Por pertenecer al mismo grupo empresarial, conservarán su condición de partícipes del Plan de Pensiones los empleados de la entidad promotora que extingan la relación laboral con la misma para integrarse en la plantilla de «Grupo Generali España, A.I.E.», por mantener la entidad promotora los compromisos por pensiones con ellos asumidos, según quede establecido en acuerdo colectivo aprobado por representación empresarial y de los trabajadores.

Asimismo, adquirirán la condición de partícipes del Plan los empleados trasladados de Banco Vitalicio a «Grupo Generali España, A.I.E.», cuando

cumplan el requisito de antigüedad de dos años desde su fecha de alta en Banco Vitalicio.

Artículo 4. *Beneficiarios.*

4.1 Son beneficiarios las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes de este Plan de Pensiones.

4.2 Se incluyen igualmente como elementos personales a los partícipes en suspenso, a los que se refiere el artículo 8 de este Reglamento.

III. CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS

Artículo 5. *Modalidad.*

5.1 Sistema de empleo: Por razón de los sujetos constituyentes, el Plan es de la modalidad sistema de empleo, y regula el derecho de los empleados en activo de la entidad promotora, en cuyo favor se constituye, a percibir las prestaciones que se contemplan en el capítulo V del presente Reglamento.

5.2 Plan Mixto: El Plan define el régimen de aportaciones de acuerdo con el compromiso de contribución asumido por el promotor, con la opción de aportaciones adicionales voluntarias por parte de los partícipes (aportación definida). Asimismo, el Plan garantiza un interés mínimo para las prestaciones de jubilación, así como el importe de las prestaciones de fallecimiento (prestación definida).

5.3 Plan asegurado: El Plan está totalmente asegurado a través de un contrato de seguro que garantiza lo siguiente:

a) La obtención de un interés mínimo en la capitalización de las aportaciones para la prestación de jubilación, y la participación en el 100 por 100 de los excedentes netos de rentabilidad de la inversión de las provisiones matemáticas.

b) El pago de la prestación de jubilación, fallecimiento e invalidez, en la forma elegida por el partícipe o, en su caso, el beneficiario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del presente Reglamento.

La entidad aseguradora de este Plan de Pensiones es «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 11.

El referido contrato de seguro queda materializado en las pólizas número 84-190.000.001 (Personal activo del Plan de Pensiones Empleados Banco Vitalicio), número 83-190.000.194 (Personal pasivo del Plan de Pensiones Empleados Banco Vitalicio anterior a 1.2.1993), y número 83-190.000.153 (Personal pasivo del Plan de Pensiones Empleados Banco Vitalicio posterior a 1 de mayo de 1996).

Este contrato podrá ser modificado o sustituido por otro contratado con la misma entidad por acuerdo de la Comisión de Control, en los términos previstos en el presente Reglamento.

En este caso, el nuevo o modificado contrato será parte integrante de este Reglamento sustituyendo al anterior.

Los partícipes y beneficiarios vendrán obligados a facilitar cuanta información pueda serles requerida por la entidad aseguradora, al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el previsto contrato de aseguramiento.

Artículo 6. *Principios.*

Son principios del presente Plan de pensiones los siguientes:

a) No discriminación: Podrán ser partícipes de este Plan todos los empleados en plantilla de la entidad promotora con contrato vigente en la fecha de formalización del mismo, y los empleados que ingresen en la plantilla de la citada empresa con posterioridad a dicha fecha que se adscriban al mismo aceptando sus normas.

b) Capitalización: El presente Plan de Pensiones se instrumentará mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización individual, y las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de los mismos.

c) Atribución de derechos: Las aportaciones de la entidad promotora efectuadas individualmente para cada uno de los empleados partícipes, junto con las aportaciones, en su caso, realizadas individual y personalmente por un partícipe, determinarán para cada uno de ellos los derechos económicos que definen las prestaciones establecidas en este Reglamento.

d) Irrevocabilidad de aportaciones: Las aportaciones del promotor tendrán el carácter de irrevocables.

Las aportaciones son irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del presente Plan de Pensiones, con independencia de su desembolso efectivo.

e) Integración obligatoria, de forma inmediata y necesaria, de las aportaciones económicas del promotor y, en su caso, de los partícipes del presente Plan, en el Fondo de Pensiones denominado Vitalicio Gestión, Fondo de Pensiones.

IV. LOS PARTICIPES

Artículo 7. *Alta de los partícipes.*

7.1 Los partícipes causarán alta mediante su adhesión individual y voluntaria al Plan, que supone la aceptación expresa del presente Reglamento y de las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones en que se halla integrado. Todo ello se plasmará por escrito en duplicado ejemplar, firmado por el partícipe y por el representante de la entidad promotora.

7.2 En el documento se harán constar los siguientes datos:

a) Nombre, apellidos, NIF, fecha de nacimiento y domicilio del partícipe.

b) Datos de incorporación como empleado a la Empresa promotora: fecha de ingreso, categoría laboral y número de empleado.

c) Datos de los beneficiarios: Nombre, apellidos, parentesco (cónyuge e hijos, en su caso) y fecha de nacimiento de éstos.

d) La aceptación del contenido del presente Reglamento y de las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones.

e) Fecha y firma del representante de la entidad promotora y del partícipe.

Artículo 8. *Partícipes en suspenso.*

8.1 Son partícipes en suspenso los que cesan en la realización de aportaciones, directas e imputadas, pero mantienen sus derechos consolidados en el Plan y las prestaciones especificadas en el mismo.

8.2 Tendrán esta consideración los partícipes que se hallen en situación de excedencia laboral, y los que causen baja en la empresa, hasta tanto no movilicen sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones.

8.3 Los partícipes que causen baja en la empresa deberán solicitar el traspaso de sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha en que se produzca aquella situación.

8.4 Si transcurrido este plazo el partícipe no hubiera instado la movilización, sus derechos consolidados pasarán a integrarse automáticamente en el Plan de Pensiones del sistema Individual de mayor volumen patrimonial de los que tenga activos en ese momento la Entidad Gestora del Fondo (Banco Vitalicio de España, C.A.S.R.).

8.5 El promotor del Plan no vendrá obligado a realizar aportaciones por los partícipes en suspenso, si bien éstos mantendrán su adscripción al Plan y la plenitud de sus derechos económicos, así como los derechos políticos descritos en el artículo 20 del presente Reglamento, durante el tiempo en que permanezcan en esta situación.

Artículo 9. *Baja de los partícipes.*

9.1 Causas: El partícipe causará baja como tal por las siguientes causas:

a) Muerte.

b) Pase a la condición de beneficiario por situación de jubilación, situación asimilable a la jubilación, o invalidez.

c) Extinción de la relación laboral con la entidad promotora. En este caso, el partícipe podrá optar por abandonar el Plan, movilizando a otro Plan de Pensiones sus derechos consolidados, o bien mantenerlos en el mismo, asumiendo la categoría de partícipe en suspenso.

No causarán baja en el Plan de Pensiones los participantes que extingan su relación laboral con la entidad promotora para pasar a integrarse en la plantilla de «Grupo Generali España, A.I.E.», y viceversa, mientras permanezcan vinculados a estas sociedades por contrato laboral.

9.2 Efectos: Los efectos de la baja del partícipe en el Plan de Pensiones tendrá lugar:

a) En los supuestos establecidos en las letras a) y b) del apartado anterior, en la fecha en que se produzca la contingencia.

b) En el supuesto establecido en la letra c) del apartado anterior, en la fecha en que se produzca la baja o excedencia como empleado de la entidad promotora o, en su caso, de «Grupo Generali España, A.I.E.»

Artículo 10. *Movilización de los derechos consolidados.*

10.1 Todo partícipe que cese en la relación laboral con el promotor del Plan o, en su caso, con «Grupo Generali España, A.I.E.», deberá movilizar a otro Plan de Pensiones el importe de sus derechos consolidados, previa notificación a la entidad promotora y Gestora, quienes arbitrarán las medidas oportunas para la efectividad de la movilización.

10.2 La expresada movilización no comportará penalización o descuento alguno en los derechos consolidados del partícipe.

V. LAS PRESTACIONES

Artículo 11. *Prestaciones.*

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios del Plan, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el mismo.

Artículo 12. *Contingencias.*

Son contingencias cubiertas por el presente Plan:

a) La jubilación y la situación asimilable a la jubilación del partícipe.

a.1) Para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

El partícipe percibirá la prestación al alcanzar la edad mínima de jubilación reglamentaria, actualmente fijada en 65 años, o cualquier otra anterior aceptada por la Empresa y reconocida por la Seguridad Social, a partir de los 60 años.

a.2) Se considerarán situaciones asimilables a la Jubilación los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral del partícipe con al menos 52 años de edad cumplidos, que determinen el pase a la situación legal de desempleo, siempre que se inscriba como tal en el Instituto Nacional de Empleo o se encontrase en dicha situación a partir de esa edad, y se caractericen por las condiciones y características que se definen en los siguientes párrafos.

Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o suspensión del contrato de trabajo contemplados en la Ley General de Seguridad Social, y normas concordantes.

Las situaciones asimilables a la jubilación deberán caracterizarse por el carácter obligatorio, el ámbito colectivo, y la existencia de un reconocimiento administrativo de las mismas.

En particular, se considerarán situaciones asimilables a la jubilación las derivadas de expediente de regulación de empleo, y los expedientes de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan expresamente excluidas las siguientes situaciones: ceses voluntarios, despidos individuales calificados como improcedentes, y programas voluntarios de prejubilaciones ofrecidos por la empresa a los trabajadores.

b) El fallecimiento.

c) La invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

Artículo 13. *Determinación de las prestaciones.*

13.1 Prestación de jubilación o situación asimilable.

a) El importe de la prestación de jubilación o situación asimilable vendrá determinado por el valor alcanzado por los derechos consolidados del partícipe en el momento de producirse ésta, cuyo importe se aplicará, en la parte procedente de las aportaciones del promotor, al pago de una prima única para la adquisición de una renta vitalicia en la modalidad elegida por el partícipe, de acuerdo con las opciones especificadas en el artículo 4.1.2 de las condiciones particulares del Seguro del Plan.

No obstante, el importe correspondiente a estos derechos consolidados se podrá percibir en forma de capital cuando se solicite expresamente.

b) El importe de los Derechos Consolidados derivado de las aportaciones voluntarias realizadas por el partícipe podrá percibirse a opción del mismo en forma de capital o bien aplicarse, en parte o en su totalidad, al pago de una prima única para la adquisición de una renta vitalicia de acuerdo con las opciones especificadas en las condiciones particulares del Seguro del Plan.

c) En los casos de no llegar a hacerse efectiva la prestación de jubilación por causa de fallecimiento o invalidez del partícipe antes de llegar a la jubilación, el importe de los derechos consolidados será hecho efectivo, como prestación por fallecimiento o invalidez, a los beneficiarios, en el primer caso, o al propio partícipe, en el segundo, en los términos previstos en los epígrafes siguientes.

13.2 Prestación de fallecimiento: En caso de fallecimiento del partícipe durante el período activo, su beneficiario o beneficiarios tendrán derecho a percibir la prestación asegurada en las Condiciones Particulares del Seguro del Plan, consistente en el 105 por 100 del valor de los derechos consolidados para la prestación de jubilación alcanzados el 31 de diciembre del año precedente a la fecha del fallecimiento, más el 105 por 100 de las aportaciones voluntarias realizadas durante el año corriente.

Adicionalmente, el beneficiario percibirá la aportación del año corriente para la contingencia de jubilación que abonará el promotor inmediatamente después del fallecimiento, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.1.e), apartado 5, del presente Reglamento.

13.3 Prestación de invalidez: En caso de que al partícipe le sobrevenga una situación de invalidez durante el período activo en la empresa, tendrá

derecho a percibir una prestación por el importe de los derechos consolidados para la prestación de jubilación alcanzados en la fecha en que le sobrevenga la situación prevista de invalidez, computándose en los mismos la aportación para la prestación de jubilación del año corriente a realizar por el promotor inmediatamente después de la invalidez, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.1.e), apartado 5, del presente Reglamento.

La percepción de la prestación por la contingencia de invalidez anulará cualquier otra prestación de las definidas en el presente Reglamento, tanto la referida a jubilación como la derivada de fallecimiento, cuya cobertura cesará en todo caso.

13.4 Cobro de las prestaciones de fallecimiento e invalidez en forma de renta: El importe total de la prestación de fallecimiento o invalidez, o una parte del mismo, podrá aplicarse, a opción del partícipe-beneficiario, al pago de una prima única para la adquisición de una renta.

13.5 Prestaciones en forma de capital: La percepción de la prestación en forma de capital consistirá en un pago único.

13.6 Prestación en forma de renta financiera temporal: Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, el beneficiario podrá optar por percibir su prestación en forma de renta financiera temporal (no asegurada), cuyo importe se determinará en función del montante de los derechos consolidados del partícipe al momento de la solicitud, y el plazo deseado de duración de la renta. En esta modalidad de renta, los derechos económicos se mantienen en el Plan, y el beneficiario participa de la rentabilidad del Fondo de Pensiones en la parte de prestación no percibida. El pago de cualquier término de renta queda supeditado a que el derecho económico en que la prestación consiste, valorado de acuerdo con la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, sea suficiente para realizar el pago de la renta comprometida. En cualquier momento, el beneficiario podrá obtener, total o parcialmente, los derechos económicos remanentes, siempre que no haya efectuado con anterioridad ningún cobro en forma de capital. Caso de fallecer el beneficiario, los derechos económicos pendientes de percepción pasarían a los beneficiarios designados por aquél.

13.7 El beneficiario podrá optar por percibir la prestación, cualquiera que sea su forma, de manera inmediata al acaecimiento de la contingencia, o bien diferida a una fecha determinada. Durante el período de diferimiento, el beneficiario mantendrá sus derechos económicos en el Plan, pero no podrá realizar aportaciones, directas ni imputadas.

El beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación del vencimiento inicialmente previsto, una vez en cada ejercicio.

Artículo 14. *Percepción de las prestaciones.*

14.1 Para la percepción de las prestaciones en forma de renta vitalicia será requisito indispensable la presentación, cada año, de una fe de vida del beneficiario, o sistema alternativo que acredite su supervivencia.

14.2 El pago de las prestaciones se efectuará mediante domiciliación bancaria.

14.3 Las prestaciones devengadas y no percibidas por un beneficiario a su fallecimiento, se abonarán a sus herederos legales. No obstante, en el caso de muerte de un beneficiario que no haya sido previamente partícipe, únicamente se pueden generar prestaciones de viudedad u orfandad.

14.4 En caso de fallecimiento del partícipe, serán beneficiarios las personas que aquél hubiera designado en el documento de adhesión al Plan de Pensiones. En su defecto, se considerarán beneficiarios, por orden excluyente, el cónyuge, los hijos por partes iguales, y los herederos legales.

Artículo 15. *Solicitud de la prestación de jubilación o situación asimilable.*

15.1 Al alcanzar la situación de jubilación, o en caso de situación asimilable, el partícipe solicitará la prestación a la entidad gestora, dentro de los plazos establecidos en el artículo 18 de este Reglamento.

15.2 La solicitud de prestación contendrá los siguientes documentos:

a) Fotocopia del NIF del partícipe.

b) Fotocopia del certificado de pertenencia al presente Plan de Pensiones y de la documentación de adhesión.

c) Certificación de la empresa, reconociendo la situación de jubilación.

d) En caso de situación asimilable a la jubilación, certificado del Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, acreditativo de la inscripción del interesado como demandante de empleo, con indicación de la fecha de inscripción.

15.3 La Entidad Gestora notificará al solicitante la recepción de su petición y la resolución adoptada.

Artículo 16. *Solicitud de la prestación de invalidez.*

16.1 En caso de Invalidez, el partícipe deberá instar de la gestora el reconocimiento de la correspondiente prestación.

16.2 La solicitud contendrá:

- Fotocopia del NIF del partícipe.
- Copia del documento de reconocimiento de la situación de invalidez expedido por la Seguridad Social, Entidad Aseguradora o análogos.

16.3 La Gestora notificará al beneficiario la recepción de la documentación y la resolución adoptada sobre su petición.

Artículo 17. *Solicitud de la prestación de fallecimiento.*

A la muerte del partícipe, el beneficiario solicitará a la Gestora el pago de la prestación por fallecimiento, mediante escrito en el que hará constar las circunstancias y acompañará los documentos siguientes:

- Nombre y apellidos, NIF y circunstancias personales del solicitante.
- Nombre y apellidos y circunstancias personales del partícipe fallecido.
- Opción de la forma de cobro de la prestación.
- Certificado de defunción.
- Fecha y firma del solicitante.

Artículo 18. *Plazos de solicitud.*

18.1 La solicitud de la pensión de jubilación podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a la fecha del hecho causante.

18.2 Las demás prestaciones reglamentarias deberán solicitarse a partir del día siguiente al que se produzca el hecho causante de las mismas, en las condiciones establecidas en los artículos 16 y 17 anteriores.

VI. SISTEMA DE FINANCIACIÓN Y RÉGIMEN DE APORTACIONES

Artículo 19.

19.1 Aportaciones del promotor para la prestación de jubilación, fallecimiento e invalidez. El promotor del Plan realizará aportaciones para las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez para los partícipes-empleados de la empresa, con la única exclusión de los empleados pertenecientes a la categoría profesional 0, de acuerdo con la definición establecida en el artículo 3, apartado 1, del vigente Convenio Colectivo de empresa, que hayan renunciado expresamente al derecho a la asignación a su favor de las indicadas aportaciones del promotor, al optar por su inclusión en un plan de previsión alternativo, incompatible y excluyente con el ejercicio del citado derecho; todo ello sin perjuicio del derecho de los mismos a realizar aportaciones voluntarias al Plan.

19.1.a) A los empleados ingresados en la empresa con posterioridad a 1 de enero de 1985 y cuya adhesión al Plan fuera anterior a 1 de enero de 1991, ésta les asignará a partir del momento en que cumplan los 55 años y hasta alcanzar la edad de jubilación, actualmente fijada en 65 años (o cualquier otra anterior aceptada por la empresa a partir de los 60 años), una aportación anual en porcentaje sobre el salario anual computable, de acuerdo con la siguiente escala de aportaciones, determinada en función de los años de servicio en la empresa hasta el momento de cumplir los 55 años.

Escala de aportaciones

Edad entrada en empresa/ edad en fecha adhesión plan	Años servicio en empresa hasta los 55 años	Porcentaje aportación desde 55 años hasta edad jubilación	Edad entrada en empresa/ edad en fecha adhesión plan	Años servicio en empresa hasta los 55 años	Porcentaje aportación desde 55 años hasta edad jubilación
16	39	18,86	36	19	5,36
17	38	17,78	37	18	5,00
18	37	16,75	38	17	4,66
19	36	15,78	39	16	4,34
20	35	14,86	40	15	4,03
21	34	13,99	41	14	3,74
22	33	13,17	42	13	3,47
23	32	12,39	43	12	3,21
24	31	11,66	44	11	2,97
25	30	10,96	45	10	2,73
26	29	10,30	46	9	2,51
27	28	9,67	47	8	2,31
28	27	9,08	48	7	2,11
29	26	8,52	49	6	1,92
30	25	7,99	50	5	1,75
31	24	7,49	51	4	1,58
32	23	7,02	52	3	1,42
33	22	6,57	53	2	1,27
34	21	6,14	54	1	1,13
35	20	5,74	55 o más	—	1,00

a.1) A los empleados que se hubieran adherido al Plan con posterioridad a 31 de diciembre de 1990, los años de servicio hasta los 55 años se computarán desde la fecha de adhesión al mismo.

a.2) Los años de servicio se computarán por la diferencia entre 55 y la edad del partícipe en la fecha de ingreso en la empresa o, en su caso, de adhesión al Plan.

19.1.b) A los empleados en plantilla en la empresa a 1 de enero de 1985 y que se hubieran adherido al Plan antes del 1 de enero de 1991, ésta les asignará, a partir de los 55 años y hasta alcanzar la edad de jubilación, actualmente fijada en 65 años (o cualquier otra anterior aceptada por la empresa a partir de los 60 años), una aportación anual en porcentaje sobre el salario anual computable, de acuerdo con la escala de aportaciones que figura a continuación del apartado 19.1.c) siguiente, establecida en función de la edad del empleado en 1 de enero de 1985 y de los años de servicio en la empresa desde aquella fecha hasta el momento de cumplir los 55 años.

b.1) A los empleados en plantilla en la Empresa a 1 de enero de 1985 y que se hubieran adherido al Plan con posterioridad a 31 de diciembre de 1990 les será de aplicación lo establecido en el apartado a) del presente artículo.

b.2) Los años de servicio —desde 1 de enero de 1985 hasta la fecha en que el partícipe cumpla 55 años de edad— se computarán por la diferencia entre 55 y la edad del partícipe a 1 de enero de 1985.

19.1.c) A los empleados incorporados a la empresa el 1 de enero de 1997 procedentes de «Pertec, Sociedad Anónima», sociedad participada mayoritariamente por Banco Vitalicio, les será de aplicación el epígrafe 19.1.a) o, en su caso, el apartado 19.1.b), computándose como fecha de entrada en la empresa la que corresponda a la primera incorporación del empleado en una empresa del Grupo de Banco Vitalicio.

A los efectos de las aportaciones a realizar por el Promotor, se computará como fecha de incorporación al Plan el día de entrada en la empresa, conforme a lo previsto en el apartado anterior, tomándose como referencia el día 1 de enero de 1989 en aquellos casos en que la incorporación hubiera sido anterior a esta fecha.

Para estos empleados la compañía efectuará, además de la aportación corriente del año, una aportación adicional por el importe que hubiera correspondido aportar desde la fecha de efectos de su incorporación hasta 1 de enero de 1997. Si el montante de la aportación a realizar por este concepto superara el límite legal establecido, el exceso se aportará el año siguiente.

Escala de aportaciones

Edad a 1-enero de 1985	% aport. por edad	Años serv. desde 1-85 hasta los 55 años	% aport. años servicio	% aport. desde 55 años hasta edad jubilación	Edad a 1-enero de 1985	% aport. por edad	Años serv. desde 1-85 hasta los 55 años	% aport. años servicio	% aport. desde 55 años hasta edad jubilación
16	1,0	39	17,86	18,86	21	1,0	34	12,99	13,99
17	1,0	38	16,78	17,78	22	1,0	33	12,17	13,17
18	1,0	37	15,75	16,75	23	1,0	32	11,39	12,39
19	1,0	36	14,78	15,78	24	1,0	31	10,66	11,66
20	1,0	35	13,86	14,86	25	1,0	30	9,96	10,96
26	1,0	29	9,30	10,30	44	2,4	11	4,72	7,12
27	1,0	28	8,67	9,67	45	2,5	10	4,34	6,84
28	1,0	27	8,08	9,08	46	2,6	9	3,94	6,54
29	1,0	26	7,67	8,67	47	2,7	8	3,53	6,23
30	1,0	25	7,66	8,66	48	2,8	7	3,11	5,91
31	1,1	24	7,55	8,65	49	2,9	6	2,68	5,58
32	1,2	23	7,44	8,64	50	3,0	5	2,25	5,25
33	1,3	22	7,33	8,63	51	3,1	4	1,80	4,90
34	1,4	21	7,22	8,62	52	3,2	3	1,36	4,56
35	1,5	20	7,11	8,61	53	3,3	2	0,91	4,21
36	1,6	19	6,98	8,58	54	3,4	1	0,45	3,85
37	1,7	18	6,80	8,50	55	3,5	—	—	3,50
38	1,8	17	6,59	8,39	56	3,6	—	—	3,60
39	1,9	16	6,34	8,24	57	3,7	—	—	3,70
40	2,0	15	6,06	8,06	58	3,8	—	—	3,80
41	2,1	14	5,76	7,86	59	3,9	—	—	3,90
42	2,2	13	5,43	7,63	60	4,0	—	—	4,00
43	2,3	12	5,09	7,39					

Por salario computable se entiende la percepción anual referida exclusivamente a los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento por experiencia, complemento de subnivel, complemento de carácter personal, complemento de puesto de trabajo, y plus convenio.

19.1.d) Aportaciones adicionales: Además de las aportaciones previstas en los apartados precedentes, la Comisión de Control podrá aprobar la realización de aportaciones adicionales por el promotor, en aplicación de lo que, en su caso, se apruebe en negociación colectiva. Dichas aportaciones adicionales serán incorporadas al presente Reglamento mediante anexos.

19.1.e) Pago de las aportaciones de jubilación:

1) A 31 de diciembre de cada año el promotor hará efectiva la aportación anual devengada correspondiente a los partícipes con derecho a la misma.

2) A los partícipes que hayan cumplido los 55 años dentro del año, el importe de la aportación anual establecida en los apartados a) y b) del presente artículo 19.1, se prorrateará en función de la parte de año devengada desde la fecha en que el partícipe cumplió los 55 años hasta el 31 de diciembre.

3) Para los partícipes de nueva incorporación al Plan, la primera aportación adicional a realizar de acuerdo con lo establecido en el precedente apartado 19.1.c), se efectuará el 31 de diciembre del año en que se produzca el alta en el Plan, por la parte proporcional de los días que medien desde la fecha de incorporación al mismo hasta 31 de Diciembre.

4) A los partícipes que al año siguiente cumplan los 65 años, se les asignará, adicionalmente a la aportación del año corriente, la que corresponda al siguiente año una vez aplicado el Convenio, cuyo importe se prorrateará en función de la parte de año devengada desde el 31 de diciembre hasta la fecha del siguiente año en que el partícipe cumpla los 65 años, por lo cual el 31 de diciembre previo a la fecha de jubilación el promotor habrá satisfecho la totalidad de aportaciones que le correspondan. En el supuesto de que el cómputo de aportaciones superara el límite legal establecido, el exceso sobre el mismo se aportará el día primero de enero del año siguiente, coincidiendo con el año de la jubilación.

5) Cuando se produzca el fallecimiento, invalidez, cese en la empresa, o se reconozca la situación asimilable a la jubilación de un partícipe antes de alcanzar la jubilación, el promotor le asignará la aportación de jubilación del año corriente que le corresponda en función de la parte de año devengada desde 31 de diciembre del año anterior hasta la fecha en que se haya producido el fallecimiento o la invalidez.

19.1.f) Reconocimiento de servicios pasados:

1) Acogiéndose a lo establecido en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera del Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones, el promotor reconocerá servicios pasados a aquellos empleados que a 31 de diciembre de 1988 tuvieran 55 o más años de edad y se hubieran adherido voluntariamente al Plan en fecha anterior a 1 de enero de 1991.

2) A los empleados a los que se refiere el apartado anterior, la empresa les asignó en 31 de diciembre de 1990 en concepto de servicios pasados, una aportación por un importe igual al valor de las aportaciones, capitalizadas al 12 por 100, que hubiera correspondido realizar hasta el 3 de noviembre de 1988, si el Plan hubiera estado en vigor el 1 de enero de 1985.

19.2 Aportaciones voluntarias de los partícipes para la prestación de Jubilación:

a) Independientemente de las aportaciones para la prestación de jubilación que asignará la empresa, de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 del presente artículo, los partícipes, en cualquier momento a partir de la fecha de su adhesión al presente Plan de Pensiones, podrán efectuar aportaciones voluntarias que podrán ser periódicas y extraordinarias.

b) La posibilidad de aportaciones voluntarias de los partícipes, se entiende referida únicamente a los empleados en activo de la entidad promotora, por lo que la extinción de la relación laboral, o su suspensión por causa de excedencia, comportará la imposibilidad de efectuar aportaciones voluntarias desde la fecha en que dicha extinción o suspensión se produzca.

c) El partícipe podrá formalizar la suscripción de aportaciones voluntarias, previa presentación del certificado individual de pertenencia al Plan de Pensiones, en cualquier oficina de la Entidad Gestora del Fondo, efectuando el pago de las mismas mediante domiciliación bancaria.

d) El partícipe podrá hacer una aportación anual extraordinaria que deberá formalizar antes del 31 de diciembre.

19.3 Aplicación de las aportaciones al pago de las primas de seguro.

Las aportaciones del promotor y, en su caso, de los partícipes se integrarán, según lo establecido en el apartado e) del artículo 6 del presente Reglamento, en «Vitalicio Gestión, Fondo de Pensiones» para su aplicación al pago de las primas del Seguro contratado por la Comisión de control del Plan con Banco Vitalicio de España, C.A.S.R.

VII. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTÍCIPES Y BENEFICIARIOS

Artículo 20. *Derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios.*

20.1 Derechos. Son derechos de los partícipes y beneficiarios:

a) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de control, con arreglo a las normas que la regulan.

b) Obtener el certificado de pertenencia al Plan.

c) Obtener el certificado anual de aportaciones y derechos consolidados.

d) Movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones, en caso de extinción de la relación laboral con la entidad promotora.

20.2 Obligaciones. Son obligaciones de los partícipes y beneficiarios:

a) Facilitar el domicilio y sus cambios.

A los efectos del cumplimiento de este Plan se entenderán válidas y suficientes las comunicaciones dirigidas al último domicilio notificado por el partícipe o beneficiario.

b) Cumplir las prescripciones del presente Reglamento.

c) Notificar y acreditar el acaecimiento de las contingencias que den lugar a las prestaciones.

d) Comunicar, inmediatamente después de haberse producido, aquellos hechos que originen la extinción de la prestación que se estuviese percibiendo.

e) Cualesquiera otras que la Comisión de control, en uso de sus reglamentarias atribuciones, les imponga.

Artículo 21. *Intransmisibilidad del Plan de Pensiones.*

La pertenencia al Plan de Pensiones no es transmisible.

Artículo 22. *Derechos consolidados de los partícipes.*

22.1 Constituyen derechos consolidados de los partícipes del presente Plan de Pensiones la parte de provisiones matemáticas y, en su caso, del fondo de capitalización que corresponda, atendiendo a la valoración de la cuenta de posición.

Cada partícipe tendrá asignada una provisión matemática individualizada en la póliza del Plan suscrita con la entidad aseguradora del mismo, constituida por el resultado de la capitalización de las aportaciones para la cobertura de la prestación de jubilación satisfechas por el promotor y, en su caso, las realizadas voluntariamente por los propios partícipes.

22.2 Estos derechos no podrán ser hechos efectivos excepto para su integración en otro Plan de Pensiones, o para la percepción de las prestaciones. No obstante, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos, excepcionalmente, en el supuesto de enfermedad grave previsto en el artículo 22 bis siguiente.

Artículo 22 bis. *Liquidez excepcional de los derechos consolidados en caso de enfermedad grave.*

22 bis 1. Excepcionalmente, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones caso de serle diagnosticada una enfermedad grave a él, a su cónyuge, o a alguno de los ascendientes o descendientes de aquéllos en primer grado, o a la persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave, a efectos de lo previsto en el presente artículo:

Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.

Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

No se considerará enfermedad grave la que dé lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al Régimen de Seguridad Social.

Es requisito para poder hacer efectivos los derechos consolidados que la Enfermedad Grave suponga para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

22 bis 2. En el supuesto descrito de enfermedad grave el partícipe podrá optar por hacer efectiva la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan a la fecha de la solicitud, o bien una parte de los mismos.

22 bis 3. Los derechos consolidados podrán percibirse de una sola vez (pago único), o bien en pagos sucesivos, que se harán efectivos en tanto se mantenga la situación de enfermedad grave acreditada.

Una vez recuperado de la enfermedad, el partícipe deberá notificarlo a la entidad promotora, cesando la disposición de los derechos consolidados y rehabilitándose como partícipe en activo.

22 bis 4. El partícipe deberá solicitar a la entidad promotora la disposición de sus derechos consolidados mediante escrito al que acompañará la siguiente documentación:

Certificado médico del facultativo o entidad sanitaria que atienda al afectado, detallando diagnóstico exacto de la enfermedad o lesión, incapacidad que sufre y duración de la misma, secuelas, tratamiento prescrito e informe de la intervención quirúrgica, en su caso.

Certificado de la Seguridad Social acreditativo de no estar percibiendo el partícipe prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

Justificante de los gastos ocasionados al partícipe por causa de la enfermedad grave, o de los que previsiblemente se vayan a ocasionar.

Justificación, en su caso, de la reducción de ingresos.

VIII. LA CUENTA DE POSICIÓN Y EL PATRIMONIO DEL PLAN

Artículo 23. *Titularidad de los recursos.*

La titularidad de los recursos patrimoniales afectos al presente Plan corresponderá a los partícipes y beneficiarios en proporción a sus derechos consolidados.

Artículo 24. *Cuenta de posición del Plan.*

Los bienes y derechos del Plan y su rentabilidad abonarán la denominada cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones. Con cargo a esta cuenta se atenderán los gastos del Plan y del Fondo y el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución del Plan. Dicha cuenta recogerá también la variación de las provisiones matemáticas de la póliza del Plan contratada a través del Fondo de Pensiones.

Artículo 25. *Aprobación de la cuenta de posición.*

La Comisión de control del Plan procederá a la aprobación de la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones en el que se halla integrado.

IX. LA COMISIÓN DE CONTROL

Artículo 26. *Órgano de representación.*

El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones será supervisado por la Comisión de control, formada por representantes del promotor, de los partícipes y de los beneficiarios, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses.

La Comisión de control es el órgano de representación del Plan de Pensiones frente al Fondo de Pensiones, en el que se integran, los partícipes en activo, beneficiarios y promotor, así como frente a terceros.

Artículo 27. *Funciones.*

La Comisión de control del Plan tendrá las siguientes funciones:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.

b) Seleccionar el actuario o actuarios que deben certificar la situación y dinámica del Plan.

c) Nombrar entre sus miembros a los representantes del Plan de Pensiones en la Comisión de control del Fondo en que se integra.

d) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan ante la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones y terceros.

e) Proponer las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales. Toda modificación que pudiera suponer una alteración en las aportaciones a realizar por la entidad promotora deberá ser aprobada por ésta.

f) Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.

g) Aprobar la liquidación del Plan, con el acuerdo del promotor.

h) Acordar la modificación o sustitución del contrato de seguro referido en el artículo 5 del presente Reglamento.

i) Cumplir y hacer cumplir este Reglamento, así como modificarlo e interpretarlo.

Artículo 28. *Composición de la Comisión de Control.*

28.1 La Comisión de control del Plan estará formada por un máximo de 15 miembros, designados:

- a) Ocho por los partícipes.
- b) Uno por los beneficiarios.
- c) Seis por el promotor.

Igual número de miembros podrá preverse para que ostenten la condición de suplentes, en caso de enfermedad, ausencia o vacante de los titulares.

28.2 No podrán ser miembros de la Comisión de control del Plan las personas físicas que ostenten, directa o indirectamente, una participación en la Entidad Gestora del Fondo superior al 5 por 100 del capital social desembolsado.

28.3 Los miembros de la Comisión de control del Plan no podrán adquirir acciones de la entidad gestora del Fondo durante el desempeño de su cargo y, si lo hicieren, cesarán como miembros de ésta.

Artículo 29. *Características de los cargos y duración.*

29.1 Los cargos de los miembros de la Comisión de control del Plan serán obligatorios, salvo en los casos de renuncia razonada y justa, y gratuitos, si bien tendrán derecho al reembolso de los gastos incurridos en el ejercicio de su actividad.

29.2 La duración de los cargos será de cuatro años, sin perjuicio de su posible reelección.

Artículo 30. *Representantes. Procedimiento de elección.*

30.1 La Comisión de control del Plan estará formada por representantes de la entidad promotora, partícipes y beneficiarios, garantizándose en todo momento la representación mayoritaria de partícipes.

30.2 La elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios se llevará a cabo por el procedimiento siguiente:

a) La elección se convocará por la Comisión de control tres meses antes de la expiración del plazo del mandato de los miembros de ésta, mediante notificación al promotor, a los partícipes y a los beneficiarios, informando del inicio de los trámites electorales y recabando la presentación de candidaturas.

Se concederá como mínimo un mes para la presentación de candidatos.

b) Se formarán dos colegios electorales, uno en el que quedarán incluidos los partícipes y en el segundo los beneficiarios.

c) El sistema de elección será por listas abiertas.

Para la presentación de cada lista será preciso el aval de un número de firmas de electores superior al 15 por 100 del total de integrantes de cada colegio electoral. Podrán presentar tales listas los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

Cada lista deberá contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

Las listas con los candidatos presentados y que hayan reunido los requisitos necesarios serán notificadas a todos los electores dentro del mes siguiente, con indicación de la fecha, lugar y horario de las elecciones.

d) Para los partícipes-empleados se establecerán mesas electorales en los distintos centros de trabajo. La votación será supervisada por un Presidente y Secretario de Mesa, que levantarán acta de los votos recogidos, y remitirán todas las papeletas en sobre cerrado y sellado a la Comisión de control, para su recuento y escrutinio.

Será Presidente de mesa el partícipe-empleado de mayor edad, y Secretario el empleado de menor edad de cada uno de los centros de trabajo que se constituyan en mesa electoral.

Serán suplentes, para caso de ausencia justificada del titular (enfermedad o viaje de trabajo), las personas que corresponda conforme al mismo criterio de edad.

e) El voto será personal, libre, directo y secreto, no admitiéndose el voto delegado, pero si el voto por correo.

f) Resultarán elegidos para formar parte de la Comisión de control los candidatos que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, se decidirá por el candidato de mayor antigüedad de adscripción al Plan; si el empate siguiese, se decidirá por el de mayor edad, y si todavía continuase, por sorteo.

g) El escrutinio y recuento definitivo de votos será presidido por los miembros de la Comisión de control cuyos cargos no salgan a elección.

30.3 El promotor no presentará candidatos, sino que determinará y removerá libremente a los miembros cuya designación le corresponda, sin sujeción a formalidades o plazos.

Artículo 31. *Cese de miembros.*

31.1 Los miembros de la Comisión de control del Plan cesarán por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Voluntad propia, razonada y aceptada por la Comisión.
- b) Muerte.
- c) Incapacidad.
- d) Cese en la empresa o excedencia.
- e) Inasistencia injustificada a tres sesiones seguidas o cuatro alternadas dentro de un mismo mandato, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades. La justificación de la inasistencia deberá realizarse ante la propia Comisión de control.
- f) Pérdida de la cualidad de partícipe o beneficiario.
- g) Finalización del período de su mandato.

31.2 Si cesare algún representante de los partícipes y beneficiarios antes de terminar su mandato, ocupará su vacante el primero de los suplentes que hubiera obtenido mayor número de votos en la última elección, y así sucesivamente.

31.3 Los elegidos de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, ostentarán el cargo por lo que restare de período al que sustituyen.

Artículo 32. *Presidente, Vicepresidente y Secretario.*

32.1 Presidente, Vicepresidente y Secretario. La Comisión elegirá, por mayoría de entre sus miembros, un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.

32.2 Representantes en la Comisión de control del Fondo. La Comisión elegirá asimismo, por mayoría de dos tercios, los representantes que le correspondan en la Comisión de control del Fondo en el que el Plan esté integrado, cuando en el Fondo se integren además otros Planes, respetándose, en la medida de lo posible, la proporcionalidad de representantes que formen la Comisión del Plan. En todo caso deberá, como mínimo, elegirse un representante entre los miembros de la Comisión del Plan representante de los partícipes y otro entre los miembros representantes del promotor.

Artículo 33. *Funciones del Presidente.*

El Presidente de la Comisión de control tendrá las siguientes competencias:

- a) Convocar y dirigir las reuniones de la Comisión de control.
- b) Ostentar la representación oficial de la Comisión en cuantos actos requieran intervención unipersonal, pudiendo delegar esta función en la entidad gestora.
- c) Autorizar, en unión del Secretario, las certificaciones y demás documentos.
- d) Resolver con carácter urgente los asuntos que no puedan esperar a la siguiente reunión de la Comisión, dando cuenta a la misma.

Artículo 34. *Funciones del Vicepresidente.*

El Vicepresidente de la Comisión de control del Plan ostentará las funciones del Presidente en caso de vacante, ausencia, enfermedad o imposibilidad de aquél, así como las que específicamente se le encomienden.

Artículo 35. *Funciones del Secretario.*

El Secretario de la Comisión de control del Plan levantará acta de las reuniones y controlará el cumplimiento de los acuerdos de la Comisión dando cuenta de éstas, autorizará con su firma, en unión de la del Pre-

sidente, la documentación y certificaciones, y dirigirá los servicios administrativos.

Artículo 36. *Convocatoria de las reuniones.*

36.1 La Comisión se reunirá en la ciudad del domicilio social del promotor a convocatoria del Presidente, cuando éste lo precise y, al menos, una vez cada año.

36.2 También se reunirá cuando lo soliciten, al menos, el 25 por 100 de sus miembros.

36.3 La convocatoria se remitirá por correo certificado a todos los miembros de la Comisión, expresando los asuntos a tratar, con al menos quince días de antelación a la fecha de la reunión.

Artículo 37. *Validez de la constitución.*

37.1 La Comisión de control del Plan quedará válidamente constituida cuando asistan en primera convocatoria la mayoría absoluta de sus miembros, y en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de los asistentes.

37.2 Entre la primera y la segunda convocatoria mediará, al menos, una hora.

Artículo 38. *Adopción de acuerdos.*

38.1 La asistencia a la Comisión de control del Plan y el voto son delegables en otro miembro de la Comisión, debiendo ser expresa por cada reunión.

38.2 La Comisión de control adoptará sus acuerdos por mayoría de dos tercios, excepto en el caso de modificación de este Reglamento que no provenga de acuerdos derivados de negociación colectiva, para lo cual será preciso, además, el acuerdo del promotor. También se requerirá el acuerdo del promotor para el cambio de entidad gestora, depositaria y aseguradora.

X. MODIFICACIÓN, TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN

Artículo 39. *Modificación del Plan.*

39.1 El Plan se podrá modificar por acuerdo de la Comisión de Control, requiriéndose la aprobación del promotor cuando se trate de acuerdos no derivados de negociación colectiva.

39.2 En ningún caso podrá acordarse una modificación que vulnere los preceptos de la normativa legal sobre Planes y Fondos de Pensiones.

Artículo 40. *Causas de terminación del Plan.*

El Plan de Pensiones se terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Transcurso de un año sin partícipes ni beneficiarios.
- b) Por acuerdo de la Comisión de control, aprobado por mayoría absoluta, y de la entidad promotora.
- c) Porque, de acuerdo con el sistema financiero del Plan, no se cubran durante un año consecutivo las prestaciones devengadas y las dotaciones de las no devengadas, salvo que estén debidamente garantizadas o aseguradas por persona o entidad en situación económica de satisfacer el pago.
- d) Por disolución o liquidación de la entidad promotora.
- e) Por la imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad derivadas de la revisión del Plan, a tenor del estudio técnico pertinente.
- f) Si en el futuro se produjera una modificación del presente Reglamento sin el acuerdo de la entidad promotora.
- g) Cualesquiera otras causas previstas en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

En caso de terminación administrativa del Plan de Pensiones se estará a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, debiendo aprobar la Comisión de control el correspondiente acuerdo de terminación por mayoría absoluta.

Artículo 41. *Liquidación del Plan.*

41.1 Acordada la terminación del Plan de Pensiones, la Comisión de Control procederá a su liquidación con arreglo a las siguientes fases:

- a) Se procederá a la realización de los activos en el Plan o en el Fondo que correspondiere al Plan, excepto que, previo informe del Fondo, Sociedad gestora, y del nuevo Plan en que se haya de integrar los derechos, no se estime necesario.

- b) Se pagarán las obligaciones para con terceros.
 c) Se determinará la cuota parte de cada partícipe y la capitalización actuarial de las prestaciones de los beneficiarios.
 d) Se aportará los bienes y derechos al Plan o Planes que se determine.

41.2 No se computarán, a efectos de lo establecido en las letras a) y c) anteriores, las prestaciones de los beneficiarios que se encuentren aseguradas o garantizadas por terceros solventes.

41.3 En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados por los partícipes en otro Plan de Pensiones.

XI. OTRAS NORMAS

Artículo 42. *Jurisdicción.*

El cumplimiento, incumplimiento o interpretación de este Reglamento, de sus derechos y obligaciones y los litigios a que todo ello pudiera dar lugar se somete expresamente a la jurisdicción y competencia de los Juzgados de Barcelona.

Prestaciones complementarias de Seguro de Vida y Accidentes (Convenio Colectivo de Empresa correspondiente a 2000)

Seguro de vida

1. Para el personal en activo:

1.1 La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo y cualquiera que sea su edad, un seguro de vida, modalidad «Temporal renovable anualmente», siempre que exista beneficiario designado por el empleado. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte y anticipo de capital en los casos de invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, por los siguientes capitales según el nivel y subnivel de adscripción:

Niveles	Subniveles	Capital	
		Euros	Pesetas
1	A y B	43.073,185	7.166.775
1	C y D	31.461,480	5.683.992
2	A y B	27.477,751	4.571.913
3	A y B	23.021,877	3.830.518
4	A y B	19.308,716	3.212.700
5 al 6	—	16.338,153	2.718.440
7 al 10	—	14.169,263	2.357.567

1.2 Los citados capitales garantizados por el Seguro se incrementarán en un 10 por 100 por cada hijo menor de 21 años, o con un grado de minusvalía declarada de un 60 por 100 sin límite de edad, que tuviere el partícipe en el momento del fallecimiento.

1.3 Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una Invalidez Permanente, el Seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

2. Para el personal jubilado:

2.1 La cobertura del seguro de Vida prevista en el apartado anterior, se extenderá al personal que pase a la situación de jubilado en la empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado, sin aplicación del incremento del coeficiente de antigüedad previsto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

2.2 Para el personal ingresado a partir de 1 de enero de 1997 que pase a la situación de jubilado, la cobertura del Seguro de Vida previsto en el apartado anterior quedará establecida hasta que cumplan la edad de 70 años.

3. Este seguro de vida es compatible y acumulable al de accidentes regulado en el artículo siguiente.

4. Las partes reconocen que el conjunto de este seguro y el de accidentes regulado en el artículo siguiente son más favorables que el seguro de vida del artículo 62 del Convenio General.

Seguro de accidentes

La empresa establece a su cargo, para el personal en activo, un seguro de accidentes por los importes que se detallan a continuación, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado, de las características y cobertura que se establecen en la póliza, contratada con Assicurazioni Generali, número 415-950002512, para los empleados de Banco Vitalicio de España.

	Euros	Pesetas
Grupos profesionales I, II y III	46.887,364	7.801.403
Grupo profesional IV	14.169,263	2.357.567

ANEXO III-B

Especificaciones a los planes de prevision de estrella

1. *Definiciones*

Planes independientes para cada una de las empresas del Grupo Estrella integradas en un mismo Fondo.

Sistema de empleo. Corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa, y cuyos partícipes son sus empleados.

De aportación definida. Es decir, aquellos Planes en los que se determina la cuantía de las aportaciones a realizar, resultando de su suma rentabilizada la cuantía de la prestación.

Para la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del precedente Convenio Colectivo de Estrella. De adhesión voluntaria.

En estos Planes no se integran ni el seguro de vida ni el de accidentes establecidos en el Convenio Colectivo, y se seguirán manteniendo dichas coberturas, adaptadas a la Ley de Externalización, ya que son fórmulas más aptas para la cobertura de tales prestaciones.

2. *Aportaciones por servicios pasados*

La aportación por servicios pasados calculados al 31 de diciembre de 2001 de cada uno de los trabajadores será:

Importe correspondiente a la valoración de lo que representa a 31/12/01 los compromisos derivados del premio de jubilación establecido en el Convenio del Sector y en el Convenio Colectivo del Grupo Estrella, y que se calculará según la siguiente fórmula:

$$M * N.º m * {}_{65-x}E_x * ds/ds65$$

Siendo:

M= Importe de la mensualidad según el Convenio Colectivo del sector vigente a 31 de diciembre de 2001 y en función del nivel y grupo de cada empleado.

N.º m= Número de mensualidades proyectado al alcanzar la edad de 65 años.

ds = Días de servicio en la empresa a la fecha de cálculo del importe devengado.

ds65 = Días de servicio en la empresa que se habrían alcanzado al cumplir los 65 años de edad.

Las hipótesis técnico-actuariales a utilizar serán:

Tabla de supervivencia: PERM/F 2000 cartera.

Tipo de interés de actualización: 4 por anual.

3. *Aportaciones futuras*

Para los años 2002 y sucesivos las partes consideran necesario convertir los conceptos integrantes de estos Planes de Pensiones (Compensación Adicional por Primas, según el acuerdo adoptado por esta Comisión, y dotación anual para el premio de jubilación establecido en el Convenio del sector), a través de la negociación colectiva, en la aportación de un porcentaje sobre el salario anual computable de cada uno de los partícipes en los planes de pensiones fijados en el Convenio Colectivo de aplicación.

Además en función de los años de antigüedad en la empresa y de la edad, se establecerá un escalado sobre el referido porcentaje de aportación.

Para los partícipes que se adhieran a los planes de pensiones, dicho porcentaje de aportación, una vez aplicado el escalado mencionado en el párrafo anterior, deberá ser en todos los casos de un mínimo del 100 por 100 de lo que represente también en porcentaje la parte de participación en primas que se integre en los planes de pensiones, más la dotación anual para el premio de jubilación.

Para los trabajadores que opten por no adherirse a los mismos, se mantendrán los premios de jubilación establecidos en el Convenio del sector con los mínimos que se establecían en el antiguo Convenio del Grupo Estrella, que son los siguientes:

	Pesetas	Euros
Niveles 1, 2 y 3	2.625.000	15.775
Nivel 4	2.095.000	12.590
Nivel 5	1.885.000	11.330
Resto de niveles	1.625.000	9.765

Por lo tanto, para todos los trabajadores adheridos a los Planes con efecto 1 de enero de 2002, la compensación por participación en primas y las aportaciones a los planes de pensiones, quedarán de la siguiente forma:

Año 2001. Abono en nómina del 8 por 100 correspondiente al 2001 conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión de retribución del antiguo Convenio del Grupo Estrella en el acta número 6.

Año 2002. El importe de lo que represente el 8 por 100 correspondiente a dicho ejercicio será la aportación a los Planes de Pensiones.

Año 2003 y sucesivos. El importe de lo que represente el 16 por 100 correspondiente a dicho ejercicio será la aportación a los Planes de Pensiones.

A efectos de lo regulado en los párrafos anteriores, se entenderá como salario computable la percepción anual referida exclusivamente a los siguientes conceptos: Salario base, complemento de salario base, complemento de adaptación individualizado (CAI), complemento por experiencia, complemento de adaptación de Convenios, complemento voluntario y ayuda comida.

Dado el carácter voluntario de la adhesión a los Planes de Pensiones, y teniendo en cuenta la complejidad de los cálculos a efectuar se acuerda la creación de un grupo de trabajo compuesto por 6 personas que se encargarán de los siguientes trabajos:

Estudios necesarios para la concreción del porcentaje de aportación que sustituya a la compensación por participación en primas y la dotación anual para el premio de jubilación.

Creación del escalado sobre edad y antigüedad.

Elaboración de los Reglamentos de los Planes.

Trabajos administrativos para la adhesión de los partícipes a los Planes.

Trabajos necesarios para las elecciones a las Comisiones de control.

Etcétera.

Los trabajos de dicho grupo de trabajo deberán estar finalizados antes del 30 de septiembre de 2002.

4. Contingencias cubiertas por los planes

Las contingencias cubiertas por los Planes son:

La jubilación (para la determinación de esta contingencia se estará a lo dispuesto en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente) (según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones).

El fallecimiento.

La incapacidad permanente.

5. Otros supuestos de liquidez

Los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte a los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, según lo dispuesto en el artículo 10 bis de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

6. Formas de cobro

El cobro de las percepciones podrá ser:

En forma de capital.

En forma de renta. La renta podrá ser de cuantía constante o variable en función de la modalidad elegida.

En forma de prestaciones mixtas.

7. Principios esenciales

La posibilidad de adhesión a los Planes de Pensiones se extiende a todos los trabajadores incluido en el ámbito funcional y personal del antiguo Convenio Colectivo del Grupo Estrella que estén en activo a 1 de enero de 2002, así como las que ingresen a partir de dicha fecha.

La adhesión a los planes podrá ser solicitada por los trabajadores a los que hace referencia el párrafo anterior en cualquier momento de su vida laboral en activo, si bien, las aportaciones realizadas por el Promotor se harán efectivas una vez cumplidos los dos primeros años de servicio en la empresa.

Los trabajadores que se adhieran a los Planes de Pensiones con posterioridad a la fecha de inicio del mismo, disfrutarán del mismo régimen de aportaciones que lo pactado en el presente anexo sin que en ningún caso, el importe de las mismas, tanto en lo referido a servicios pasados como a aportaciones futuras, pueda ser superior al que le hubiera correspondido de producirse la adhesión en la fecha de inicio de los Planes.

Con objeto de evitar la concurrencia y en su caso, acumulación de condiciones, la adhesión a los Planes de Pensiones dada la voluntariedad de la misma, supone la exclusión e incompatibilidad con cualquier otro sistema de previsión que tengan establecido o establezcan las Empresas y que valorado en su conjunto sea superior a éste, siempre que se trate de sistemas cuyas aportaciones obligatorias sean a cargo de las empresas.

La adhesión individual del trabajador a cualquiera de los Planes de Pensiones a que se hace referencia en este anexo (Planes de Pensiones del Convenio o Régimen de Compensación por Pensiones reservado a Directivos y Jefes), supone la sustitución de las obligaciones contenidas en los artículos 21.3 y 40 del antiguo Convenio Colectivo del Grupo Estrella por las aportaciones a dichos Planes de Pensiones, quedando por tanto, las Empresas exoneradas de toda obligación de pago o dotación por los conceptos recogidos en dichos artículos, tanto por derechos por servicios pasados, como por aportaciones de futuro o derechos consolidados.

La adhesión a los Planes implica la aceptación de su Reglamento, sin que en ningún momento, y salvo que la comisión correspondiente lo apruebe, se puedan hacer modificaciones al mismo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

16955 RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2002, de la Dirección General de Agricultura, por la que se anula el reconocimiento previo como agrupación de productores de frutas y hortalizas, conforme al artículo 14 del Reglamento (CE) 2200/96, para la categoría II (frutas) a la SAT n.º 9.893 «Los Fruticultores», de Sucs (Lleida).

La SAT n.º 9.893 «Los Fruticultores», de Sucs (Lleida), obtuvo el reconocimiento previo como Agrupación de Productores de Frutas y Hortalizas, según el artículo 14 del Reglamento (CE) n.º 2200/96 para la categoría II (Frutas), mediante Resolución del Director General de Producciones y Mercados Agrícolas de fecha 25 de septiembre de 1.997, y fue inscrita en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas con el número 593.

El 26 de marzo de 2001, tiene entrada en este Ministerio la solicitud de descalificación como Agrupación de Productores de Frutas y Hortalizas de la SAT n.º 9.893 «Los Fruticultores».

De conformidad con la solicitud presentada por la SAT n.º 9.893 «Los Fruticultores» relativa a la anulación de reconocimiento previo como Agrupación de Productores de Frutas y Hortalizas, resuelvo: