

14521 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España (La Estrella, S.A. 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, S.A.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, S.A., y Hermes, S.L. de Servicios Inmobiliarios Generales).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España (La Estrella, S.A. 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, S.A.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, S.A. y Hermes, S.L. de Servicios Inmobiliarios Generales) (Código de Convenio n.º 9014213), que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de las empresas del grupo en representación de las mismas y de otra por las secciones sindicales SIEGE, de COMFIA-CC.OO y de UGT en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 21 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO GENERALI (AÑO 2004)

La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España, Agrupación de Interés Económico; Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales

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, Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima, 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.º 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 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 1/95.

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 un año, comprendido entre el primero de enero de dos mil cuatro y el treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, prorrogándose después tácitamente por periodos 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, entrando en vigor a la fecha de su publicación en el B.O.E.

La denuncia deberá ser expresada y notificada a las partes no denunciantes con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio sustituye al anterior, el cual quedará sin efecto.

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 un 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.

2. 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 valoración del cumplimiento, aplicación, vigilancia y control del contenido del presente Convenio.

b) La mera interpretación del Convenio en lo estrictamente necesario para su aplicación.

c) 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:

Carlos de Benito Álvarez.
Ramón Baulies Grau.
Jaume Ventalló i Bas.
Francisco Pinilla Blázquez.
Alberto Ogando García.
Nuria Vila Camino.

Representación de los Trabajadores:

Carlos Andreu Bofill (SIEGE).
Ángel A. López Acón (SIEGE).
Antonio Frauca Cano (SIEGE).
Fernando Bajo Díez (CCOO).
Ana González Bermejo (CCOO).
Lucía Villegas Vega (UGT).

Suplentes:

José Pozas Osorio (SIEGE).
Ramón Guirado Gich (SIEGE).
Sebastián Pérez Bognúá (SIEGE).
A designar (CCOO).
A designar (CCOO).
Encarna Martín Soriano (UGT).

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 el Convenio General.

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

En cuanto a los niveles retributivos son los previstos para cada Grupo Profesional en el 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.º 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, se estará a lo establecido en el artículo 55 del presente Convenio.
- 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, 3.944,00 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 (CAI), 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 a lo establecido en el artículo 55 del presente Convenio.

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.º, 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, etc. 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% 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% 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%; de 14.15 a 21.30.

b) 25%; 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 y compañías del Grupo en 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 y resto de unidades y compañías del Grupo en 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%; de 14.15 a 21.30.
- b) 25%; 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 art. 41 del TRET y art. 47.5 del Convenio Colectivo General.

Artículo 20. *Compensación por ayuda de comida.*

1. Los trabajadores ingresados a partir del 1.º de enero de 2004, con jornada partida y que dispongan de un período de descanso para comida no inferior a 1 hora ni superior a 2 horas, tendrán derecho a una compensación por comida de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establezcan en el Convenio General.

2. Los trabajadores podrán optar por percibir la «Compensación por Ayuda de Comida» mediante alguna de las siguientes alternativas:

- a) Percibir diferenciadamente en la nómina la asignación por «Compensación por Ayuda de Comida».
- b) Percibir la citada compensación mediante tickets de restaurante.

3. Los empleados podrán escoger a principio de cada anualidad natural y preavisando con 1 mes de antelación, la modalidad en que deseen percibir la «Compensación por Ayuda de Comida» de acuerdo con lo previsto en el apartado 2.

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.

Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir período vacacional, conforme a lo establecido en el artículo 55 del presente Convenio.

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 y resto de empresas del Grupo en Barcelona:

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.º de julio al 30 de septiembre, de conformidad con la distribución y normativa que anualmente fije la Empresa.

- b) Para Estrella y resto de empresas del Grupo en Madrid:

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. Este deberá tener en cuenta, principalmente, las necesidades del servicio a la hora de planificar las vacaciones en cada uno de los períodos que se establecen en el apartado 2b) 1 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, excepcional-

mente, 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 2.º 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.

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. En relación con los permisos a los que tengan derecho las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, y los empleados que, por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, se estará a lo dispuesto en el artículo 55.º del presente Convenio.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Los días de permiso retribuidos regulados en el presente artículo, deberán disfrutarse en la fecha en la que se produzca la situación que los originan, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1. Apartados a) y g) anteriores.

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.º y 17.º 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:

a) Salario Base.

b) Complemento de Salario Base.

c) Complemento por Experiencia.

d) Complemento de Adaptación Individualizado (CAI).

e) Complemento de Adaptación de Convenios.

f) 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.º 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.º 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 la Tabla Salarial (anexo II) 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 la Tabla Salarial, se mantiene para este complemento.

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 2004:

- Grupo I. Niveles 1 y 2: 74.279'00 euros.
- Grupo I. Nivel 3: 63.104'00 euros.
- Grupo II. Nivel 4: 63.104'00 euros.
- Grupo II. Niveles 5 y 6: 52.094'00 euros.
- Grupo III. Niveles 7 y 8: 52.094'00 euros.
- Grupo IV. Niveles 9 y 10: 52.094'00 euros.

2. Los capitales asegurados serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la Tabla Salarial.

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, mediante la aplicación de soluciones socialmente admitidas, a cuyo equilibrio contraprestacional entre las partes se vincula la mejora de condiciones que se establecen en el presente Convenio y, de forma específica, las que se recogen en su Art. 37, los empleados que, en algún momento de la vigencia de su contrato de trabajo, hayan puesto de manifiesto su decisión voluntaria de acceder a la jubilación al cumplir 65 años de edad (cláusula contractual, manifestación expresa, actos de adhesión ... etc), cesarán en la prestación de servicios al cumplir dicha edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, y acreditando, como compensación, los derechos pasivos complementarios que se regulan en el Art. siguiente.

En todo caso, si a lo largo de la duración del presente convenio, el ordenamiento jurídico permitiera fijar por convenio colectivo una edad de jubilación obligatoria, esta se producirá a la edad establecida en el párrafo anterior.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, los derechos recogidos en los Planes de Pensiones del artículo 37 del presente Convenio, se mantendrán, en su legal consideración, tanto en la condición de partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios, como en los derechos que dichas condiciones incorporan, en los términos que establecen los respectivos Planes de Pensiones, los cuales podrán modificarse por decisión legal y legítimamente adoptada, de acuerdo con lo que establezca la legislación y Reglamentos aplicables.

3. Quedan excluidos, de la situación que se regula en el apartado 1 anterior, los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

4. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se haya fijada en 65 años según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación 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.

Grupo Generali tiene los siguientes Planes de Pensiones:

a) Plan de Previsión Empleados Banco Vitalicio; En dicho ámbito de aplicación se incluyen los empleados de Vitalicio y aquellos de origen Vitalicio que han sido migrados a alguna de las empresas del Grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio.

b) Plan de Previsión de Estrella; En dicho ámbito de aplicación se incluyen los Empleados de Estrella y aquellos de origen Estrella que han sido migrados a alguna de las Empresas del Grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio.

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 1.000'00 euros.

2. Al cumplir los empleados treinta y cinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 1.700'00 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 establecido en el anterior apartado 2, 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 la Tabla Salarial.

Artículo 40. *Préstamos.*

1. Se constituye un «Fondo de Préstamos», con una dotación total para todo el Grupo de 777.400'00 euros, que se distribuirá entre las empresas según el número de empleados, para la concesión de los siguientes préstamos:

a) Préstamos de hasta 15.100'00 euros, para hacer frente a la adquisición de vivienda para los propios empleados, a devolver en cinco años.

b) Préstamos de hasta 4.500'00 euros, 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.º 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 12.100'00 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.

En el ámbito de vigencia del presente Convenio, el Grupo elaborará un Plan de Formación, que contemple programas y acciones formativas orientadas a mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los empleados del Grupo en el desempeño de sus funciones, promoviendo así su desarrollo profesional.

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.º 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 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 art. 8.º 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.º1 y 10.º1 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.

Las Secciones Sindicales de Grupo podrán celebrar con una representación de sus afiliados que sean miembros del comité de empresa y/o delegados de personal, una reunión anual de una duración máxima de 1 día.

Los gastos que se originen con motivo de dicha reunión correrán a cargo de las empresas, según la circular de gastos de viaje vigente en cada momento.

El tiempo utilizado no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

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 laboral y medio ambiente

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, Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, BOE n.º 298 de 13 de diciembre, 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.º 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 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 a la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las Empresas adoptarán las medidas que faciliten acciones especiales para la protección a la maternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras según el siguiente detalle:

1) Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado a algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 25 por cien y un máximo de un 50 por cien de la duración de aquélla.

El empleado que se acoja a la reducción anterior, podrá optar por realizar la jornada completa durante la jornada de verano de 15 de junio a 15 de septiembre, manteniendo en todo caso y durante este período, las protecciones que establece la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, especialmente en sus artículos 7.º y 8.º

2) 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, independientemente de su coincidencia con el inicio o finalización de la jornada laboral, de común acuerdo con la Empresa. 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.

3) 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.

4) En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1.º 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.

5) 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 fotocopadoras, 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.

6) 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 a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7) Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir el período vacacional.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General vigente en cada momento y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Artículo 56. Reconocimiento médico.

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

Artículo 57. Medio ambiente en la empresa.

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

a) Como un derecho a disfrutar un medio ambiente sano para alcanzar plenamente el concepto de salud y calidad de vida integral.

b) Como un deber orientado a evitar actuaciones en el seno de la empresa perjudiciales para el medio ambiente.

Las Empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medio ambiental para la reducción y la recogida selectiva de los residuos relacionados con el medio ambiente en el trabajo.

El control y desarrollo de los planes y programas, serán competencia de los Servicios de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de cada una de las Empresas.

Las partes se comprometen a cooperar en cuantas acciones formativas se consideren oportunas a este fin, tanto para los Delegados de Prevención como para la plantilla en general.

Disposición adicional primera.

A los efectos de lo establecido en el artículo 4 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, 55 y 56.

Disposición adicional segunda.

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, teniendo en cuenta la organización de la estructura de las Empresas del Grupo, los excedentes individuales de plantilla que, en su caso, se produzcan en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se resolverán mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica y/o funcional dentro del Grupo, con los efectos previstos en el Capítulo V del presente Convenio respecto de tales medidas. Todo ello sin perjuicio de las medidas que, con carácter colectivo, puedan adoptarse en virtud del artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Disposición adicional tercera.

Para el personal de Banco Vitalicio de España y el personal de la AIE de origen Vitalicio, el Complemento por Experiencia regulado en el artículo 28.º del presente Convenio, se aplicó, por primera vez en el año 2002, al personal en plantilla el 31 de diciembre de 2001, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados por Nivel Retributivo en la Tabla de Complemento por Experiencia fijada en el Convenio del Sector, para el año 2002.

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.º 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.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, una vez finalizada su vigencia, a que en la negociación del próximo Convenio Colectivo propondrán que su vigencia sea, como máximo, la misma que la establecida en el Convenio General.

Disposición transitoria cuarta.

En el ámbito de vigencia del presente Convenio, se establece una Comisión de Estudio, facultada para la elaboración de estudios y propuestas

de homogeneización y armonización en materia de Jornada y Plan de Pensiones.

Las partes firmantes acuerdan que, juntamente con la Representación Empresarial, puedan asistir a la misma, 2 representantes por cada organización sindical firmante del Convenio y 1 representante por cada una de las organizaciones sindicales que habiendo participado en la negociación del presente Convenio, no hayan sido firmantes del mismo.

Sus conclusiones se presentarán ante la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del año 2005.

Disposición transitoria quinta.

1. Los trabajadores procedentes de Estrella ingresados antes del 1 de enero de 2004, con jornada partida y con descanso para comida no inferior a 1 hora y no superior a 2 horas, que vinieran percibiendo la «Compensación por Ayuda de Comida» o ticket restaurante, mantendrán la misma en las cuantías que vinieran percibiendo hasta 31 de diciembre de 2003 o, en su defecto, las que fije el Convenio General.

2. Aquellos empleados procedentes de Vitalicio ingresados antes del 1 de enero de 2004, con jornada partida y con descanso para comida no inferior a 1 hora y no superior a 2 horas, que a 31 de diciembre de 2003 tienen compensado y absorbido el importe de la citada «Compensación por Ayuda de Comida» dentro de su mayor retribución, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

a) Mantener su situación anterior, pero con desglose diferenciado, dentro de su retribución, del importe de esta compensación por comida, como «Complemento Económico».

b) Recibir la citada compensación de acuerdo con el régimen general previsto en el artículo 20 del presente Convenio, es decir, percibir la compensación mediante tickets o «Compensación por Ayuda de Comida», incluyéndose dentro de esta opción los empleados que a 31 de diciembre de 2003 ya habían optado por una de las citadas opciones.

2.1 De no mediar opción expresa, en un período máximo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, se considera que se opta por la opción a).

Una vez que se haya optado por la opción b), no puede volverse a optar en el futuro por la opción a).

2.2 Una vez se haya optado por una de las dos alternativas citadas anteriormente, se les detraerá, de conformidad con lo previsto en los artículos 20.º y 30.º del Convenio anterior, el importe de la «Compensación por Ayuda de Comida» correspondiente al año 2003, de los siguientes conceptos que figuran en su recibo de salarios a 31-12-2003, hasta donde alcancen y por este orden:

1. Complemento Voluntario.
2. Complemento de Adaptación de Convenios.

2.3 Las partes acuerdan que a partir de 1 de enero de 2004, los incrementos que experimente la partida de «Compensación por Ayuda de Comida» en el Convenio General, cualquiera que sea la opción escogida, se aplicarán a este personal sin absorción, ni compensación.

2.4 Si en el futuro este personal no reuniera los requisitos establecidos para tener derecho a la ayuda por comida, bien porque pase a régimen de turnos u otro motivo, se les mantendrá con carácter personal el importe de la Compensación por Ayuda de Comida del año 2003, incorporándolo en el «Complemento de Adaptación Convenio».

2.5 Para el personal adscrito actualmente a turnos y que pase en el futuro a realizar jornada partida, se estará a lo previsto en el apartado 2.2.2.

Disposición transitoria sexta.

El incremento salarial pactado para el año 2004 es igual al IPC real del año 2004 más 0,5 puntos. El citado incremento se aplicará sobre los importes totales de la Tabla Salarial de 2003.

Inicialmente, se abonará a cuenta el 2,5% sobre el total Tabla Salarial del 2003 que quedará transitoriamente aplicado en el concepto de Complemento Salario Base. Una vez pactada la nueva Tabla Salarial del Convenio General para el año 2004, se procederá a la regularización correspondiente, minorando el citado complemento y adecuando el Salario Base a la Tabla del Convenio General. El citado incremento del 2,5% tendrá carácter de mínimo y los efectos se retrotraerán a 1.º de enero de 2004.

La citada Tabla será presentada ante la Comisión Mixta para su aprobación y posterior validación y publicación en el BOE.

ANEXO I

Cuadro de grupos profesionales, y niveles retributivos

Grupo profesional	Nivel
0	
I	1
	2
	3

Grupo profesional	Nivel
II	4
	5
	6
III	7
	8
IV	9
	10

ANEXO II

Tabla salarial para 2004

Grupo profesional	Nivel	Complemen. salario base	Salario base			Complem. salario base mensual 14 pagas	Total	
			Sector mensual	Sector total anual 17 pagas	Convenio de grupo mensual 14 pagas		Mensual	Anual
0								
I	1	A	1.750,80	29.763,60	2.125,97	1.670,18	3.796,15	53.146,10
		B	1.750,80	29.763,60	2.125,97	1.325,08	3.451,05	48.314,70
		C	1.750,80	29.763,60	2.125,97	941,62	3.067,59	42.946,26
		D	1.750,80	29.763,60	2.125,97	662,78	2.788,75	39.042,50
	2	A	1.480,89	25.175,13	1.798,22	680,66	2.478,88	34.704,32
		B	1.480,89	25.175,13	1.798,22	455,31	2.253,53	31.549,42
II	3	A	1.262,02	21.454,34	1.532,45	516,22	2.048,67	28.681,38
		B	1.262,02	21.454,34	1.532,45	329,97	1.862,42	26.073,88
	4	A	1.079,66	18.354,22	1.311,02	382,11	1.693,13	23.703,82
		B	1.079,66	18.354,22	1.311,02	228,19	1.539,21	21.548,94
	5	A	941,04	15.997,68	1.142,69	256,58	1.399,27	19.589,78
		B	941,04	15.997,68	1.142,69	129,39	1.272,08	17.809,12
III	6	A	817,03	13.889,51	992,11	164,33	1.156,44	16.190,16
	7	A	714,92	12.153,64	868,12	183,18	1.051,30	14.718,20
		B	714,92	12.153,64	868,12	87,63	955,75	13.380,50
	8	A	627,37	10.665,29	761,81	107,04	868,85	12.163,90
IV	9	B	627,37	10.665,29	761,81	28,08	789,89	11.058,46
		A	554,42	9.425,14	673,22	44,77	717,99	10.051,86
	10	A	496,06	8.433,02	602,36	15,06	617,42	8.643,88