

quince días para que formulen, motivadamente, las enmiendas o sugerencias que estimen pertinentes.

d) Tratándose de Estatutos, se convocará a la Asamblea general, a quien corresponde su aprobación, la cual decidirá tras discutirse el texto propuesto y las enmiendas, en su caso, presentadas.

Tratándose de Reglamento, se actuará de idéntico modo, si bien convocando, por ser el órgano competente, la Comisión Delegada de la propia Asamblea general.

e) Recaída, en su caso, la pertinente aprobación, se elevará lo acordado al Consejo Superior de Deportes, a los fines que prevé el artículo 10.2.b) de la Ley de Deporte.

f) Aprobado el nuevo texto, si de Estatutos se tratara, por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, entrará en vigor al día siguiente de la notificación de su aprobación definitiva, sin perjuicio de su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### CAPÍTULO XIII

#### Disolución y liquidación

##### Artículo 155.

La RFEP se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por acuerdo específico de la Asamblea general, reunida en sesión extraordinaria, adoptado por mayoría de dos tercios de miembros y ratificado por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes.

b) Por las demás causas previstas en el artículo 11 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre.

##### Artículo 156.

En caso de disolución y una vez practicada la oportuna liquidación, el patrimonio neto de la RFEP se aplicará a la realización de actividades análogas, determinándose por el Consejo Superior de Deportes su destino concreto.

##### Disposición transitoria primera.

Se consideran integradas en la RFEP todas las Federaciones Autonómicas, salvo expresa manifestación en contrario.

##### Disposición transitoria segunda.

Las modificaciones que el Consejo Superior de Deportes pueda introducir en el contenido de los presentes Estatutos, se considerarán automáticamente asumidas por la Asamblea general sin necesidad de una nueva reunión de la misma para la ratificación de esas posibles modificaciones, las cuales serán incorporadas en el texto definitivo de los presentes Estatutos.

##### Disposición transitoria tercera.

Los expedientes disciplinarios deportivos que estén en tramitación en el momento de entrada en vigor de los presentes Estatutos, continuarán tramitándose conforme a las disposiciones normativas anteriormente vigentes, salvo por lo que se refiere a los efectos que pudieran ser favorables a los interesados.

##### Disposición final primera.

Quedan derogados los Estatutos de la RFEP hasta ahora vigentes aprobados por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes en 22 de julio de 1985 y posteriores modificaciones aprobadas en 28 de julio de 1988 y 19 de diciembre de 1989 por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes.

Igualmente quedan derogadas cuantas disposiciones y normas sobre régimen y procedimiento disciplinario deportivo se opongan a lo dispuesto en las disposiciones legales y los presentes Estatutos.

##### Disposición final segunda.

Los presentes Estatutos entrarán en vigor al día siguiente de la notificación de su aprobación definitiva por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, sin perjuicio de su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» deberán inscribirse en el Registro de Asociaciones Deportivas correspondiente, trámites ambos que requiere el Artículo 12.3 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16922** *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo del Grupo Axa Seguros.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros (Código de Convenio nº 9006353) que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO y 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de septiembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA SEGUROS 2005-2008

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

1. El presente Convenio se suscribe por la parte Empresarial, por los representantes de las Empresas del grupo AXA en España y por parte de los trabajadores, por las secciones sindicales de los sindicatos CCOO y UGT de las referidas Empresas del Grupo, que ostentan el 74,67 % de la representación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos legitimados para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal en plantilla de las siguientes Empresas: AXA Aurora, S.A., AXA Aurora Ibérica, S.A. de Seguros y Reaseguros, AXA Aurora Vida S.A. de Seguros y Reaseguros, AXA-Aurora Informática, A.I.E., AXA Corporate Solutions, S.A., AXA Real Estate Investment Managers, S.A., AXA Ibercapital Agencia de Valores, S.A., AXA Iberservicios, A.I.E. AXA Asesores Seguros e Inversiones Agencia de Seguros S.A. (con las limitaciones que se establecen en los Capítulos II y IV), y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo.

Este convenio, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta, en cualquiera de las Empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo AXA Seguros, en la fecha de la firma de este convenio y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo e igualmente a Hilo Direct, S.A. y la plantilla proveniente de ésta en los términos que figuran en la Disposición Transitoria Quinta de este convenio.

En adelante para referirse a todas las empresas del Grupo se utilizará como denominación genérica la de AXA Seguros.

3. Exclusiones. Además de las previstas en el Convenio Colectivo General del Sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente Convenio, el personal perteneciente al Comité de Dirección.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determi-

nadas en los correspondientes artículos y disposiciones transitorias de este Convenio.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta y sin perjuicio de lo dispuesto en sus disposiciones transitorias.

3. Prórroga y denuncia: El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de Convenio o Pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio General 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 autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

#### Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto, además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en éste.

#### Artículo 7. *Comisión mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los 30 días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión Mixta.

## CAPÍTULO II

### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 10 al 12 del Convenio Colectivo General. Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de AXA ASESORES, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

#### Artículo 9. *Ascensos y promociones.*

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las siguientes matizaciones:

##### A) Ascensos al Grupo III:

Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el Grupo Profesional IV.

Para la promoción entre los niveles retributivos de este grupo, la Empresa establecerá un número de plazas equivalente al 5% de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo III. Dicha promoción vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras las siguientes circunstancias:

Realización de los correspondientes procesos formativos, que se establezcan anualmente así como su grado de aprovechamiento.

Dos años de experiencia en el Nivel de procedencia.

Adecuación al puesto.

Realización de funciones análogas.

##### B) Ascensos al Grupo II: Niveles 5 y 6.

La empresa convocará ascensos al grupo profesional II niveles 5 y 6 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Periodicidad: Anual.

N.º de plazas:

Para optar al Grupo II Nivel 5: Se convocará un número de plazas equivalente al 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 5 (excluido personal comercial).

Para optar al Grupo II Nivel 6: Se convocará un 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 6 (excluido personal comercial).

Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

Requisitos mínimos:

Tres años de antigüedad en la empresa.

Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 5 los empleados que al 1 de Enero figuren en el Nivel 6.

Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 6 los empleados que al 1 de Enero figuren en el Grupo III.

Nivel formativo obligatorio. Dependiendo del nivel al que se opta, será necesario haber realizado, con aprovechamiento, un número determinado de cursos. Dichos cursos se determinarán cada año por la comisión de ascensos y promociones en colaboración con el Departamento de Formación, y estarán accesibles a todos los empleados que quieran realizarlos.

Una vez cumplidos estos requisitos mínimos se realizará un ejercicio teórico/práctico de acuerdo con el nivel requerido para el ascenso.

La Comisión de Exámenes podrá, excepcionalmente, valorar aquellas situaciones en las que el empleado/a que reuniendo los requisitos mínimos y habiéndose presentado en varias ocasiones a los exámenes para ascenso al Nivel 5, no haya conseguido la plaza, proponiendo a la Empresa el ascenso de dicha persona.

##### Ascensos al Grupo II Nivel 4:

La empresa convocará ascensos al grupo profesional II nivel 4 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Periodicidad: Anual.

N.º de plazas:

Para optar a este Grupo y Nivel se convocará un número de plazas equivalente al 4 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 4 (excluido personal comercial).

Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

Requisitos mínimos:

Cinco años de antigüedad en el Grupo II Nivel 5.

Exámenes:

La comisión creada a tal efecto, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes definiendo el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

En caso de igualdad en la puntuación entre 2 o más opositores se realizará un segundo examen, únicamente a los opositores afectados y de producirse un nuevo empate, el tribunal asignará la plaza al más antiguo en la empresa.

Los empleados que reuniendo las condiciones mínimas establecidas, deseen tomar parte en la oposición deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de 15 días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria.

Los exámenes deberán realizarse, necesariamente, fuera de la jornada laboral.

Artículo 10. *Ascensos y promociones de equipos comerciales.*

Los gestores comerciales y gestores especialistas se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales:

Grupo II, nivel 06: Es la categoría de ingreso para un gestor recién incorporado en la gestión.

Grupo II, nivel 05: Alcanzarán esta categoría los gestores, tras el transcurso de dos años en la categoría II-06, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de ALCANZA.

Grupo II, nivel 04: Ascenderán a esta categoría los gestores, con categoría II-05 que cumplan las tres condiciones siguientes:

1. Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de ALCANZA o 1 año «EXCEDE» y 1 año «ALCANZA».
2. Cumplimiento, el año del ascenso, del 90% de los objetivos.
3. Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero.

### CAPÍTULO III

#### Plantillas y excedencias

Artículo 11. *Adecuación de los procesos organizativos.*

Las partes firmantes del presente Convenio, manifiestan su voluntad expresa de que el proceso de reorganización de plantillas se desarrolle de forma constructiva, agotando todas las posibilidades de diálogo.

Las partes acuerdan que en cualquier momento de la vigencia del presente Convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse la Empresa, podrán establecer el correspondiente sistema de jubilación anticipada, que excepcionalmente podrá ser obligatoria.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se produjera compra, venta, fusión o absorción, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Protocolo.

Artículo 12. *Excedencias.*

Los empleados tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes clases de excedencia voluntaria:

La regulada por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos, alcance y efectos.

La regulada en el Convenio del Sector (Artículo 54.5) y la regulada en este artículo del Convenio Colectivo de Empresa:

Los empleados con tres años de servicio en la Empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo General, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con el mismo Nivel que ostentaba y en la misma provincia, siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada la reincorporación por el Estatuto de los Trabajadores para aquellas que superen los tres años.

Cualquier período de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cinco años de servicio efectivo en el Grupo AXA.

El personal en situación de excedencia contemplado en este artículo, no podrá exceder del 5% de la plantilla. Este límite no será de aplicación para los supuestos de excedencia voluntaria concedidas de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan expresamente excluidos de esta excedencia los trabajadores del grupo 0.

### CAPÍTULO IV

#### Movilidad geográfica

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Como una medida tendente a facilitar la reorganización de las plantillas en general, y especialmente en la reorganización geográfica de las sucursales, se acuerda que:

Los traslados interprovinciales e interinsulares de los empleados serán voluntarios.

Los traslados de los empleados que se produzcan dentro de la misma provincia tendrán lugar, preferentemente, mediante acuerdo voluntario.

De no producirse dicho acuerdo se estará a lo acordado con la representación de los trabajadores para estos casos.

Los traslados con cambio de residencia se realizarán conforme a las siguientes condiciones:

Se concederá un permiso máximo retribuido de 10 días naturales consecutivos, así como el abono de dietas y alojamiento en hotel tanto del interesado como de su pareja, que deberán ser justificados mediante factura. Dicha estancia estará regulada según normativa interna de gastos de AXA.

Abono de los gastos de locomoción del interesado y familiares que convivan con él/ella, así como de los gastos que se deriven del transporte del mobiliario y enseres, previa presentación por parte del interesado/a de tres presupuestos de mudanza, correspondiendo a la Empresa la elección del más conveniente.

Préstamo: Para la compra de la vivienda de residencia habitual, la Empresa concederá un préstamo de hasta 90.000,- euros, previa presentación de la copia del contrato de compra - venta privada o escritura pública.

Desde la fecha del traslado se establece un tiempo máximo de tres años para la solicitud del préstamo.

2. La devolución del préstamo se establece en amortizaciones mensuales durante quince años, devengando un interés anual equivalente al interés anual del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si el préstamo excede de 60.000,- Euros, se establecerá garantía hipotecaria, asumiendo el coste la Compañía.

3. El trabajador deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato, pudiéndose descontar la cantidad pendiente de la liquidación, saldo y finiquito y en su caso de la indemnización.

Indemnización por traslado: Se establece una indemnización por traslado del 50% del salario bruto anual con un límite de 12.000,- euros. Dicha indemnización podrá percibirse, a voluntad del trabajador, de una sola vez o en cinco anualidades. Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de 5 años. En caso contrario el empleado deberá reembolsar el 50% de la indemnización recibida por este concepto, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al empleado trasladado.

En todo caso, si existiere una normativa más ventajosa emitida por parte de la Empresa, el trabajador podrá optar entre lo establecido en este artículo y dicha normativa.

### CAPÍTULO V

#### Estructura retributiva

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente capítulo el personal comercial perteneciente a AXA Asesores S.A. cuya estructura retributiva se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las Empresas de Mediación de Seguros Privados.

Artículo 14. *Principios generales.*

La estructura retributiva del personal afectado por el presente Convenio será la que resulta del Convenio Colectivo General del Sector, además de los siguientes complementos salariales:

- Complemento salario base.
- Plus convenio.
- Plus de turnos.
- Complemento compensación por primas.

Artículo 15. *Complemento salario base.*

Se establece con carácter inabsorbible y será devengado en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias que marca el Convenio del Sector.

La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 del salario base.

**Artículo 16. Plus convenio.**

Se establece un Plus con el carácter de inabsorbible que será devengado en las 12 mensualidades ordinarias y en las 3 extraordinarias que marca el Convenio del Sector. La cuantía de este Plus para 2005 se fija en 2.100 euros brutos anuales y uniforme para todos los niveles retributivos. Para años sucesivos la cuantía se fijará en igual porcentaje que marque el Convenio del Sector para el incremento de la tabla de sueldos base.

**Artículo 17. Plus de inspección.**

Disfrutarán del mismo, en atención al trabajo realizado, los inspectores comerciales, los inspectores de siniestros, gestores de redes de servicio, verificadores de riesgos, coordinadores-gestores vida, controlers y corresponsales informáticos, y en general, todos los trabajadores que habitualmente realizan su trabajo fuera de la oficina de la empresa sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este Plus, será la que se indique en el Convenio del Sector, es decir, para 2005 se fijan en 1.515,03 euros brutos anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 757,51 euros brutos anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual.

Este Plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año.

La percepción de este Plus va condicionado a que el desempeño efectivo de las funciones se realicen habitualmente fuera del centro de trabajo, sin sujeción al horario prefijado y como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que suponen las gestiones y viajes; por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Este Plus en ambas modalidades, sólo podrá absorber mejoras voluntarias.

**Artículo 18. Plus de turnos.**

Disfrutarán del mismo los empleados que de acuerdo con el calendario laboral previamente pactado en la unidad correspondiente realicen su jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, tanto los días laborables como los sábados y festivos. Este Plus se abonará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

La cuantía de este Plus se fija en el 20% del salario base.

La percepción de este Plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

**Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Además de las doce pagas ordinarias, se percibirán las tres extraordinarias que establece el Convenio del Sector, en los meses de junio, septiembre y noviembre.

**Artículo 20. Complemento de compensación por primas.**

El sistema de cálculo de participación en primas, sustituido a partir del año 2001, queda fijado de la forma que a continuación se indica:

El número de pagas a percibir queda fijado en 5, que se distribuirán en las 12 pagas ordinarias y las 3 extraordinarias.

Los conceptos retributivos que integran cada una de las pagas, son: sueldo base de nivel retributivo, complemento de experiencia, y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

**CAPÍTULO VI****Tiempo de trabajo****Artículo 21. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual será la que se indica continuación, una vez deducidas de este cómputo anual las fiestas nacionales, las fiestas locales y las vacaciones que se conceden anualmente.

Cómputo de horas anuales: 1657,5 horas efectivas anuales para los años 2005 y 2006. Para el año 2007 y siguientes 1650 horas efectivas anuales.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**Artículo 22. Horas extraordinarias.**

La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el Artículo correspondiente del Convenio del Sector. El empleado podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se

pagarán al mismo precio que su hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfrute dos horas de descanso por cada hora trabajada.

**Artículo 23. Horario.**

De lunes a viernes con jornada de siete horas y media diarias según se indica a continuación:

Hora de entrada mañana: a partir de 7,45 horas.

Horario de coincidencia de todo el personal entre las 9 y 14 horas.

Hora máxima de salida: 18, 15 horas.

La formación deberá realizarse, preferentemente, dentro del horario comprendido entre las 7,45 horas y las 18,15 horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de horas efectivas será del 1 al 15 y del 16 al último día del mes.

En casos excepcionales, se podrá pactar durante el establecimiento de los calendarios anuales correspondientes, que el tiempo de presencia obligatoria sea hasta la una, siempre que se mantenga el cómputo anual de horas.

**Artículo 24. Horarios especiales.**

Se entiende por jornada especial aquella que no se ajusta a la pactada en el artículo 23 de este Convenio.

En todo caso, se respetarán las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral sobre jornadas especiales de trabajo.

El pase a jornadas especiales será voluntario para el personal fijo en plantilla que en la actualidad se rige por la jornada y horario art. 23 del Convenio.

Los horarios anuales así como distribución de los turnos se pactarán con los representantes de los trabajadores.

Los turnos tendrán la calificación de fijos y rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.

A través de este acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán incluir en estos horarios otros departamentos que acrediten necesidades análogas a los mismos.

1) Jornadas especiales en plataforma telefónica (Front Multirriesgos, Front Autos, Atención al cliente, Front personales y unidades de middle necesarias para la continuidad del servicio, es decir: diversos reparadores y autos, o cualquier otro departamento que por necesidades organizativas se acuerde con los Representantes de los trabajadores la constitución de jornadas especiales).

Debido a las especiales características que concurren en la plataforma telefónica de atención al cliente, cuyo funcionamiento requiere la presencia 365 días 24 horas al día por necesidades de atención al colectivo asegurado, el personal adscrito a estos departamentos podrán desarrollar sus funciones en horario de 365 días, 24 horas en los terminos acordados con la representación legal de los trabajadores.

En ningún caso la jornada anual podrá ser superior a la máxima establecida con carácter general en este convenio colectivo.

La prestación del servicio se realizará en turnos de trabajo de 7 horas. Las horas que resten hasta completar el computo anual, se usarán para cubrir el servicio los sábados, días festivos, horas nocturnas, fiestas nacionales y locales de carácter móvil. En turnos de recuperación de 7 horas, de acuerdo con el calendario laboral establecido.

A principio de año se negociará el correspondiente calendario laboral y el trabajador conocerá su cuadrante definitivo con tres meses de antelación.

Al trabajador que por necesidades de servicio trabaje los días 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, se le abonarán 150 euros brutos por día trabajado. Para los años 2006 a 2008 dicha cantidad se incrementará en el igual porcentaje que el salario base.

No obstante lo anterior es voluntad de las partes que se mantengan los horarios que se venía realizando hasta la fecha. Cualquier modificación en los mismos se acordará con la representación de los trabajadores.

2) Jornadas especiales en protección jurídica (Antes Ayuda Legal): Afectarán a los equipos de tramitación y Equipo de Gestión documental: La prestación de servicio de 9 a 14 y de 16 a 18 horas con la flexibilidad de 30 minutos, excepto julio y agosto cuya jornada será de 8.30 a 16 horas.

Compensación económica: 20% del salario base de convenio

3) Jornadas especiales en área de informática: Ambas partes reconocen la necesidad de jornadas especiales en las áreas de informática que mas abajo se indican para dar servicio al negocio; así como cualquier otra que por necesidades del servicio se acuerde con los representantes de los trabajadores, motivo por el que se acuerda que el criterio de voluntariedad en la elección de jornada no es de aplicación para este colectivo (sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera).

3.1 Help Desk y Cau: Los turnos se establecen de lunes a viernes según la siguiente estructura:

Turno de mañana de 7:30 a 15 horas con una flexibilidad de 30 minutos a la hora de entrada.

Turno de tarde de 14,30 horas a 22 horas.

Los turnos de mañana y tarde serán rotativos entre el personal del departamento.

Turno de sábado de mañana de 7:30 a 15:00 horas.

Festividades Locales:

Turno de mañana de 7:30 a 15:00 horas con 30 minutos de flexibilidad en la hora de entrada que se recuperarán en la hora de salida.

Turno de tarde de 14:30 a 22:00 horas.

Compensación económica:

Plus de turnos

La realización de turno de trabajo en sábado o fiestas locales fuera de la jornada anual se retribuirá con 240 euros brutos por persona y turno completo.

3.2 Jornadas especiales en explotación: Los trabajadores adscritos a esta unidad funcional, se comprometen a garantizar el servicio 365 días y 24 horas, en presencial o en remoto, en función de necesidades de la empresa, exceptuando los días 1 y 6 de enero, viernes, sábado y domingo de Semana Santa, 1 de mayo, 12 de octubre, Día de la Constitución, 8 y 25 de diciembre y el turno del domingo noche excepto el domingo de cierre de cada mes.

a) Para garantizar el servicio de 7 de la mañana del lunes a 7 de la mañana del sábado se organizarán turnos con aquellas variantes que los distintos períodos requieran. Las condiciones económicas para este turno son: Plus de turnos y plus de nocturnidad.

b) A fin de garantizar el servicio los fines de semana o festivos se establecerán turnos desde las 7 de la mañana del sábado o festivo a 7 de la mañana del día siguiente normal, según calendario pactado, se organizarán turnos con las variantes que los distintos períodos requieran.

Condiciones económicas: Se constituye una bolsa por importe de 5000 euros brutos mensuales a repartir entre las personas que presten de hecho el servicio.

Los turnos se realizarán de forma equitativa entre las personas. Sólo en caso de baja por enfermedad podrán repartirse los correspondientes turnos entre el resto de operadores y consecuentemente la cantidad a abonar a los mismos; si por dicha enfermedad hubiera que subcontratar el servicio no se abonará la cantidad correspondiente a la baja.

Durante el período de vacaciones no podrán coincidir más de tres operadores al mismo tiempo.

c) Los turnos relacionados como «excluidos» en el punto primero de este artículo serán remunerados económicamente a razón de 250 euros brutos por cada turno realizado.

4) Intervenciones especiales fuera del horario habitual: Se considera intervención especial toda aquella prestación del servicio que no se pueda realizar dentro del horario habitual del trabajo por ser necesaria la paralización de la actividad en el centro de trabajo o de los servicios informáticos. Estas intervenciones deberán ser planificadas y no computarán dentro de la jornada efectiva de trabajo. Este apartado no será de aplicación en aquellos departamentos que ya tengan pactadas en este convenio colectivo sus condiciones especiales y/o en los supuestos de fuerza mayor.

El trabajo realizado fuera del horario habitual se compensará con tiempo de descanso a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

Cuando las intervenciones especiales se realicen en turno de trabajo de sábado o festivo fuera de la jornada anual se retribuirá con 210 euros brutos por persona y turno completo. Se establece un precio fijo de 60 euros sólo por tener que acudir al centro de trabajo o lugar designado por la Empresa para realizar la intervención.

Cuando las intervenciones especiales se realicen en horario nocturno se establece un precio hora de 18,50 euros brutos y la compensación en tiempo de descanso de una hora de trabajo por una hora de descanso. Con independencia de la duración de la intervención el trabajador sólo por asistir al centro de trabajo a realizar la intervención percibirá un mínimo de dos horas de retribución siendo la libranza por el tiempo efectivamente trabajado.

En todos los casos el descanso se disfrutará, siempre que sea posible, el día siguiente a la intervención. En el caso de que el descanso no se pueda disfrutar al día siguiente, el momento del descanso se acordará entre el responsable del departamento y el trabajador.

Artículo 25. *Descansos.*

Dentro de la jornada laboral, se realizará una interrupción de trabajo de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar un buen servicio, preferiblemente, entre las 10 horas y las 12 horas.

Con independencia de lo anterior, en las plataformas telefónicas se adecuarán los descansos teniendo en cuenta las exigencias previstas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 25 días laborables.

Las normas para la fijación del período de vacaciones será el siguiente:

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50 % del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

b) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

b1) Un período mínimo de 10 días laborables consecutivos.

b2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua quedando a convenir entre la empresa y el empleado las correspondientes fechas.

En los meses de julio y agosto y durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre, los días fijados como período vacacional b1) tendrán prioridad sobre los días que se señalen a convenir b2).

c) La Empresa sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

d) En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

Empleados no priorizados en período anual anterior.  
Por antigüedad en la Compañía.

El personal ingresado con posterioridad al 1º de enero o que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año que se devenga.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

Artículo 27. *Licencias.*

La Empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

A) Por matrimonio 15 días naturales, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

B) Por nacimiento de hijos de empleados, régimen de acogimiento y adopción, tres días laborables ampliándose a 5 días naturales, de los cuales al menos 3 serán laborables, en caso de desplazamiento.

C) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días laborables, ampliándose a cinco naturales en caso de desplazamiento.

D) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

E) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio o toma de hábitos de hijos.

F) El trabajador, previo aviso de 24 horas si se conoce la causa, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración según opte el empleado. Estos días y horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a 15 horas continuadas el preaviso deberá efectuarse con una antelación de dos días.

En la recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado, bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación, en los dos meses siguientes al bimestre computado. Esta norma sólo se modificará en los

meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar, deberá recuperarse antes del 31 de diciembre de ese año.

G) Los derechos anteriormente enumerados se reconocen igualmente a las parejas de hecho, con independencia del sexo de sus componentes.

H) Las ausencias al trabajo por lactancia, a voluntad de la trabajadora, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido de 16 días laborales a continuación del permiso por maternidad. Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 28. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.*

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial en los términos que establece el artículo 48 del TRET.

Durante la vigencia del presente convenio la Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollará la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.

### CAPÍTULO VII

#### Complementos de acción social

#### Artículo 29. *Seguros de empleados*

Los empleados en activo tendrán para el año 2005 un descuento del 45 % sobre la Prima Neta en los seguros propios (no profesionales ni comerciales) en los ramos de I.A.R.D., así como un descuento del 50 % para el antiguo seguro de asistencia sanitaria comercializado en Baleares.

A partir de la firma del presente convenio, el colectivo de empleados podrá suscribir riesgos de automóvil a la tarifa más económica de cualquiera de las compañías que integran el grupo, aplicando el descuento de empleados del 45 % (según redactado párrafo anterior) para pólizas contratadas en AXA y del 20 % para las contratadas en Hilo Direct, S.A..

El porcentaje de descuento se modificará cada anualidad para alcanzar el equilibrio técnico del colectivo de las pólizas de empleados (no beneficio; no pérdida; S/P 100 %).

Por ello, se corregirá el descuento aplicable anualmente en tramos de  $\pm 5\%$  en función del resultado del ejercicio de esas pólizas, con un tope máximo del 50 % y un tope mínimo del 40 %.

La Asistencia Sanitaria tendrá un 20 % de descuento.

Se entenderá por seguros propios aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o su cónyuge, así como de hijos solteros que convivan con él u otros familiares a su cargo que estén incluidos en la declaración del I.R.P.F. y los referidos a sus propias personas.

Será requisito imprescindible para beneficiarse de estos descuentos:

La domiciliación bancaria.

Que figure como Tomador el empleado.

#### Artículo 30. *Anticipos.*

El empleado con un mínimo de un año de antigüedad podrá obtener hasta tres anticipos de la Empresa, por una cuantía máxima, en el total de los tres, igual a tres mensualidades ordinarias brutas al interés anual equivalente al euribor a 1 de enero de cada año, con un mínimo de un 2 %, y que deberán amortizarse en el plazo máximo de un año, en pagos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Estos pagos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias, así como, en su caso, de la liquidación final y del seguro de vida.

#### Artículo 31. *Préstamos vivienda.*

La Empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda, compra de mobiliario o la reforma de la vivienda que constituye su domicilio habitual. La concesión de estos préstamos requerirá una antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo en la Empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al euribor a 1 de enero de cada año.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se regirán por la normativa vigente en la fecha de su concesión, excepción hecha del interés anual que se regirá por lo dispuesto en este artículo.

Los préstamos a conceder para la vivienda serán necesariamente para la adquisición del domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 24.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 12 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 6.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 5 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los plazos de ambos préstamos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias, como en las tres extraordinarias.

Los préstamos de vivienda, mobiliario y/o reforma serán incompatibles entre sí.

Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda, mobiliario y/o reforma, cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrá exceder de 2.700.000 euros para el año 2005.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldos base, del Convenio Estatal del año en que se trate con respecto al año anterior.

Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por la Empresa, serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

En el caso de baja en la Empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja. La Empresa podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida e indemnizaciones.

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

#### Artículo 32. *Premios de permanencia.*

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la Empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 1.100 euros brutos.

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la Empresa de treinta y cinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 2.200 euros brutos.

### CAPÍTULO VIII

#### Previsión social

#### Artículo 33. *Seguro de vida.*

La Sociedad otorgará un Seguro de Vida, para sus empleados en activo, que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, por un capital de 67.500 euros.

La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir del 1 de enero de 1999, hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía en el momento de su jubilación.

#### Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Se establece para todos los empleados en activo, un Seguro de Accidentes por un importe de 67.500 euros y con las garantías de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y asistencia médico-farmacéutica, siempre que exista intervención quirúrgica. A este efecto tanto el infarto como el derrame cerebral tendrá la consideración de accidente.

#### Artículo 35. *Jubilación.*

En aras a lograr una mejora en la estabilidad en el empleo, y un mayor sostenimiento del mismo, la jubilación será obligatoria para todos los empleados al cumplir estos los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando estos trabajadores hubieran cubierto el periodo mínimo de cotización y reuniesen cualesquiera otros requisitos exigidos por la Legislación de Seguridad Social para el disfrute de una pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### Artículo 36. *Fondo Solidario Gran Invalidez.*

Se establece un fondo solidario de 27.000 euros anuales destinado a paliar los gastos producidos en los casos de hijos de empleados en situación de gran invalidez, así como todos aquellos casos de graves disminuciones físicas y psíquicas. La Comisión Mixta estudiará los casos que se produzcan para estimar la dotación económica a asignar.

El remanente no utilizado en cada anualidad quedará incorporado en el fondo solidario, siendo gestionado por la Comisión Mixta junto a la interlocución que la empresa determine.

### Artículo 37. *Prestación complementaria por incapacidad temporal.*

A partir de la finalización de la incapacidad temporal, y hasta la fecha en que el Tribunal Calificador emita la Sentencia de Invalidez, la Empresa con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por la Seguridad Social.

### Artículo 38. *Plan de pensiones del sistema de empleo.*

Como desarrollo de la Disposición Transitoria 6.<sup>a</sup> del anterior convenio se establece un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

El plan de pensiones es de Aportación Definida.

Podrán adherirse voluntariamente, a principios de cada año, los trabajadores que cuenten al menos con 2 años de antigüedad en la empresa.

Aportación de 3,5 % del Salario Base de Convenio.

Empresa: 2,62 % - 75 %.

Trabajador: 0,88 % - 25 %.

Para los trabajadores que decidan incorporarse al Plan de Pensiones se congelará el importe que tuvieran devengado correspondiente a las pagas de jubilación del convenio colectivo de sector art. 58 b) pasando automáticamente a sustituirse este sistema por el de Plan de Empleo a partir de ese momento, según art. 58 d) como sistema sustitutivo, sin que ello signifique renuncia alguna de las expectativas de derecho respecto de las reservas ya constituidas hasta ese momento, resultado de la aplicación del citado art. 58 d) del Convenio Sectorial.

Cuando se den las circunstancias previstas en el Plan de Pensiones, el trabajador tendrá derecho a la percepción de sus derechos consolidados en dicho Plan de Pensiones y, además, si la jubilación se produce a los 65 años estando el trabajador en la empresa, tendrá derecho a percibir el importe que figure a su nombre en la póliza de seguros, devengado hasta la fecha de formalización del Plan de Pensiones más la capitalización correspondiente, según las condiciones de la póliza de seguros, desde la fecha de formalización del Plan de Pensiones hasta la fecha de jubilación a los 65 años. Mediante acuerdo, entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se podrán destinar al Fondo de pensiones las reservas constituidas en la póliza de seguros, en cuyo caso y previa adhesión del trabajador, éste sólo tendría derecho, en el momento de la jubilación efectiva, a los derechos consolidados del Plan de Pensiones.

La empresa realizará aportaciones al Plan de Pensiones exclusivamente respecto de aquellos trabajadores que a su vez efectúen aportaciones al mismo y con similar periodicidad a la elegida por éstos.

Se constituye una comisión de estudio para el desarrollo y formalización del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo tal como está previsto legalmente. Por lo anterior, dicha comisión nombrará los miembros de la Comisión Promotora mediante vocales que representen al conjunto de trabajadores previstos en el ámbito de este convenio y se estudiará la posibilidad de destinar la reservas constituidas para el art. 58 b) del convenio de sector, al fondo de pensiones.

La compañía elaborará el Proyecto de Reglamento del Plan de Pensiones a fin de que dicha comisión pueda nombrar la comisión promotora.

Fecha de efecto: a partir de la firma del convenio colectivo.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### Artículo 39. *Órganos de representación de los empleados.*

Serán los Delegados de Personal, Comités de Centro de Trabajo y Secciones Sindicales.

A) Delegados de personal y comités de centro de trabajo: Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Centro de Trabajo y Delegados Sindicales podrán celebrar una reunión anual de dos días de duración realizándose la convocatoria por la Organización Sindical a la que pertenezca el delegado o miembro del Comité de Empresa, previa comunicación a la Empresa.

B) Secciones sindicales: Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Representación Empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en la Empresa de acuerdo con lo estipulado en el capítulo XII del Convenio General Sectorial.

C) Mesa de diálogo social: Estará compuesta por 16 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y Delegados Sindicales, en base a la proporcionalidad que cada

Sindicato obtenga en las Elecciones Sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la condición de Presidente y otro que ostentará la condición de Secretario.

Esta Mesa de Diálogo Social se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de 7 días. Asimismo podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50% de sus miembros, y la convocatoria se realice con una antelación mínima de 7 días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

#### Artículo 40. *Funciones.*

1) Comités de centro de trabajo y delegados de personal.—En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la Empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

2) Secciones sindicales.—Cada Sección Sindical, como órgano representativo de los empleados en general y de los afiliados en particular, tiene como funciones fundamentales la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de los empleados ante la empresa. Para desarrollar las funciones anteriormente descritas: defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, se creará una Comisión Bilateral que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento relacionados con sus afiliados, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa, todos aquellos temas que puedan ser motivo de controversia.

Además de las funciones anteriormente enunciadas y demás previstas en la L.O.L.S., a través de las comisiones que se acuerden, tendrán las siguientes competencias:

2.1) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los modelos de los documentos a la terminación de la relación laboral.

b) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

c) En caso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa.

d) Movilidad de personal en los supuestos de cambio de centro de trabajo.

e) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

f) Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

g) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.2) Ser informadas por la Empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

2.3) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.4) Negociar, prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

2.5) Participar en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación Profesional de la Empresa.

3. Mesa de diálogo social.—Como órgano de Información y consulta, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

3.1) Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del Sector de Seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en la Empresa. Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial de la Empresa.

3.2) Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los Accionistas de la Empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3) Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, Grupo y Nivel y fecha de antigüedad en los mismos y Centro de Trabajo.

Préstamos y otras ayudas y gastos sociales regulados por este Convenio.

3.4) Recibirá anualmente el Balance Social de la Empresa con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de seguridad social y prestaciones complementarias. La Mesa de Diálogo Social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del Balance Social durante el ejercicio.

3.5) Será punto de encuentro para tratar la puesta en común y criterios generales concernientes a Salud Laboral y Protección del Medio Ambiente.

#### Artículo 41. *Derechos.*

1. Locales y tablones de anuncios.—La Empresa facilitará locales adecuados a los Representantes Sindicales de los trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente para las Secciones Sindicales la Empresa facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores; se colocará un tablón a disposición de los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. Tiempo sindical.—Cada uno de los Delegados de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo dispondrá de 360 horas en cómputo anual, con un máximo de 40 mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado Sindical podrá ser acumulable al de otro Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado Sindical del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la Empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la Empresa el crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo no podrá ser superior a 30 horas mensuales.

3. Asambleas.—Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el TRET, salvo lo establecido en el artículo 78.2b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Excepcionalmente, la Empresa podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

#### 4. Gastos.

4.1. Con el fin de sufragar los gastos que se ocasionen con motivo de la organización de actividades sindicales, la Empresa destinará un fondo de 15.000 euros anuales para uso exclusivo de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, que pondrá a disposición de cada Sección Sindical en la proporción de su representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

4.2. Los gastos de desplazamiento, estancia y dietas de los Representantes de los Trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la Empresa, de acuerdo con las normas vigentes en la Compañía.

#### Artículo 42. *Garantías.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

A los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa que sean trasladados por la Empresa a otro centro de trabajo dentro de la misma Provincia, se le reconoce dicha condición de Representante de los Trabajadores a todos los efectos.

#### Artículo 43. *Representantes sindicales con alta dedicación.*

La complejidad de las relaciones laborales exige que algunos de los representantes sindicales deban dedicar muchas horas a su labor acumulando crédito horario de otros representantes.

Para evitar que esta dedicación produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de estos representantes sindicales, se acuerda:

1. Revisar el censo de los representantes sindicales que dedique el 75% o más de su horario laboral a actividades sindicales.

2. Revisar las carreras profesionales de los empleados de dicho censo que lleven más de seis años en dicha situación, clasificándolos en el grupo y nivel equivalente a la media de su promoción, en el caso de que el suyo sea menor, con el límite del Grupo II Nivel 4. A estos efectos se considerará su promoción a los trabajadores con fecha de ingreso en la Empresa comprendida entre los tres años anteriores y los tres años posteriores a su propia fecha de ingreso.

3. Asignar a estos trabajadores en la sección presupuestaria creada al efecto.

4. Posibilitar el acceso directo a estos trabajadores a todos los cursos de formación profesional de la empresa, sin menoscabo de plazas para el resto de empleados.

#### Artículo 44. *Ámbitos de representación.*

Con la finalidad de mantener una estructura de representación de los trabajadores que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los delegados de personal de la Empresa se ajuste a la nueva realidad empresarial.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, en aquellas provincias que tengan dos o más centros de trabajo y en las que, sumados sus trabajadores alcancen o superen el número de seis, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, la elección de los delegados de personal, o en su caso de los miembros del Comité de Empresa, se realizará siempre en el ámbito provincial, determinándose su número de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los Delegados de Personal elegidos según lo establecido anteriormente, ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos.

#### Disposición adicional primera. *Comisión de jornadas especiales.*

De entre los Representantes sindicales en cada Centro de Trabajo se crearán las Comisiones de Jornadas Especiales con el objetivo de abordar las problemáticas derivadas de la modificación en los procesos organizativos que puedan producirse.

Los trabajadores que hasta la fecha del presente convenio prestaban sus servicios en el área de informática con horario especial y sujeción voluntaria al mismo, podrán solicitar en un plazo de dos meses a partir de la publicación del convenio en el BOE su ubicación en un puesto de trabajo no sujeto a jornadas especiales.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión paritaria integrada por un máximo de seis representantes designados por cada una de las partes que estudiará la igualdad de oportunidades para los empleados del Grupo y el desarrollo de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.

#### Disposición transitoria primera. *Jubilación anticipada.*

El personal afectado por el Convenio Colectivo de Aurora antes de la firma del presente Convenio, podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Aurora publicado en el B.O.E. de 10 de noviembre 1997, siempre que acrediten cotizaciones a los extinguidos Regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral por cuenta ajena con anterioridad al 1.1.67. Para dicho personal se continuará aplicando el seguro de vida. (Art., 32). Al cumplir los 65 años la cobertura de dicho seguro por el riesgo de muerte se prolongará hasta que cumplan 70 años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía al cumplir los 65 años.

Estos compromisos están instrumentados en la póliza 80.011.

#### Disposición transitoria segunda. *Otras prestaciones sociales.*

Los complementos para jubilados y viudos existentes en las distintas compañías a la firma del presente Convenio, se seguirán percibiendo única y exclusivamente, y en la misma cantidad, por aquellas personas que lo venían haciendo hasta la fecha de la firma.

Queda suprimido a este respecto cualquier percepción que pudiera percibirse en concepto: «Día del Seguro».

#### Disposición transitoria tercera. *Sindicalistas con alta responsabilidad.*

Se crea la comisión paritaria que estudiará las carreras profesionales de los empleados representantes sindicalistas con alta responsabilidad.

#### Disposición transitoria cuarta. *Nivel retributivo 1.3.*

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión paritaria integrada por un máximo de seis representantes designados por cada una de las partes que estudiará el desarrollo salarial del nivel retributivo 1.3.

Disposición transitoria quinta. *Adaptación del convenio de empresa al colectivo proveniente de Hilo Direct Seguros, S.A.*

Al colectivo proveniente de la empresa Hilo Direct Seguros, S.A. será de aplicación lo dispuesto en el presente convenio colectivo con las siguientes limitaciones:

Retribuciones: La equiparación económica se realizará conforme a los siguientes porcentajes:

- Año 2005: Percibirán el 25 % de la diferencia.
- Año 2006: Percibirán el 50 % de la diferencia inicial actualizada.
- Año 2007: Percibirán el 75 % de la diferencia inicial actualizada.
- Año 2008: Percibirán el 100 % de la diferencia inicial actualizada.

Jornada: La jornada se equipará en los siguientes términos:

- Año 2005: 1.700 horas.
- Año 2006: 1.680 horas.
- Año 2007: 1.665 horas.
- Año 2008: 1.650 horas.

Ascensos y promociones: Durante los años 2005 y 2006 los ascensos y promociones en Hilo Direct Seguros, S.A. se regularán por lo dispuesto en el Convenio Sectorial. En el año 2007 y siguientes será de aplicación lo estipulado en el art. 9 del presente Convenio.

En relación con lo dispuesto en el art. 9 del presente Convenio y únicamente a efectos de cómputo para establecer el número de plazas a convocar por cada nivel, durante los años 2005 y 2006 se sumarán los trabajadores ubicados en Hilo Direct Seguros, S.A..

La equiparación de la distribución de jornada y horario laboral, entre los trabajadores provenientes de Hilo Direct Seguros, S.A. y los trabajadores del grupo AXA se negociará en las Comisiones que se creen al efecto, previstas en la Disposición Adicional Primera del cuerpo de este Convenio.

Disposición derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogadas y se sustituyen y absorben a todos los efectos, cualquier clase de complemento o concepto retributivo, que tuviera su origen en el anterior convenio del Grupo AXA Seguros.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**16923** *RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Urbil Bidaiak, S. L.*

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio por doña Miren Koldobique Soriano en nombre y representa-

ción de Urbil Bidaiak, S. L., por el que solicita la concesión del Título - Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988 de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1.988 (B.O.E. del 22), en relación con el Artículo 7.1. del R. D. 2488/1978, de 25 de agosto, (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a Urbil Bidaiak, S. L., con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 2230 y sede social en c/ Gernikako Arbola n.º 44 de Baracaldo (Vizcaya).

Madrid 19 de septiembre de 2005.-El Secretario de Estado, P. D. (Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre, BOE del 6), el Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.

**16924** *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se someten a información pública los proyectos de normas europeas que han sido tramitadas como proyectos de norma UNE.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.º, apartado e), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de Diciembre, (BOE 6 de febrero 1996), y visto el expediente de proyectos en tramitación por los organismos europeos de normalización CEN, CENELEC, ETSI y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), Entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de Agosto, y reconocida a estos efectos por la Disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre.

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 4.3.4 de las reglas comunes de CEN/CENELEC y 14.4 de las reglas de procedimiento de ETSI para los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos.

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el Boletín Oficial del Estado la relación de los proyectos de normas europeas (prEN) que una vez aprobados como normas europeas serán adoptados como normas UNE, para información pública hasta la fecha indicada en cada uno de ellos.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, a 14 de septiembre de 2005.-El Director General, Jesús Candil Gonzalo.

### ANEXO

#### Normas en información pública paralela mes de agosto de 2005

Código	Título	Fecha Fin
PNE-EN 215:2004/prA1	Válvulas termostáticas para radiadores. Requisitos y métodos de ensayo.	2006-01-26
PNE-EN 287-1:2004/prA2	Cualificación de soldadores. Soldeo por fusión. Parte 1: Aceros.	2005-11-28
PNE-EN 1060-3:1997/prA1	Esfigmomanómetros no invasivos. Parte 3: Requisitos suplementarios aplicables a los sistemas electromecánicos de medición de la presión sanguínea.	2006-01-26
PNE-EN 1269:1997/PRA1	Revestimientos de suelo textiles. Evaluación de las impregnaciones en revestimientos de suelo punzonados mediante un ensayo de manchado.	2005-11-28
PNE-EN 1564:1997/prA1	Fundición. Fundición bainítica.	2006-02-01
PNE-EN 1860-1:2003/PRA1	Aparatos, combustibles sólidos y sustancias de encendido para el asado en barbacoas. Parte 1: Barbacoas que utilizan combustibles sólidos. Requisitos y métodos de ensayo.	2006-01-21
PNE-EN 1860-3:2003/PRA1	Aparatos, combustibles sólidos y sustancias de encendido para el asado en barbacoas. Parte 3: Sustancias de encendido de combustibles sólidos para barbacoas. Requisitos y métodos de ensayo.	2006-01-21
PNE-EN 12259-1:1999+A1:2001/prA3	Protección contra incendios. Sistemas fijos de lucha contra incendios. Componentes para sistemas de rociadores y agua pulverizada. Parte 1: Rociadores automáticos.	2006-01-27
PNE-EN 12417:2001/prA1	Máquinas-herramienta. Seguridad. Centros de mecanizado.	2005-11-28
PNE-EN 13128:2001/prA1	Máquinas herramienta. Seguridad. Fresadoras (incluidas mandrinadoras).	2005-11-28
PNE-EN 13322-1:2003/prA1	Botellas para gas transportables. Botellas recargables para gas de acero soldado. Diseño y construcción. Parte 1: Acero al carbono.	2006-02-05