

seguimiento del proceso de trabajo, su distribución, etc., y para lo que se precisa una determinada experiencia anterior.

Los Grabadores son trabajadores que realizan una función para la que han sido adiestrados en el manejo del teclado de un terminal de ordenador, y para lo que no se precisan conocimientos especiales ni experiencia anterior.

El Telefonista-Recepcionista es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas y despachos. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

Ambos, jerárquica y funcionalmente, dependen de los técnicos de sistemas.

6. Agente comercial: Es el responsable del mantenimiento y la búsqueda de clientes. Negocia con los clientes, procurando detectar todas sus necesidades y aportarles soluciones en relación a los servicios de la empresa.

Nivel 4. Coordinadores de Acciones Formativas:

Subnivel 1. Coordinador de Acciones Formativas.

Descripción de subniveles:

1. Coordinador de Acciones Formativas: Es la persona encargada de las gestiones administrativas y burocráticas (cumplimentación de la documentación requerida), así como de proporcionar al monitor y a los alumnos los recursos materiales y de intendencia necesarios (agua, bolígrafos, carpetas, retroproyector, vídeo, etc.).

Nivel 5. Monitores:

Subnivel 1. Monitores/Tutor-Experto.

Subnivel 2. Monitores/Tutor-Superior.

Subnivel 3. Monitores/Tutor-Avanzado.

Subnivel 4. Monitores/Tutor-Medio.

Subnivel 5. Monitores/Tutor-Básico.

Subnivel 6. Monitores/Tutor-Animador.

Descripción de subniveles:

1. Monitor/Tutor-Experto: Desarrolla actividades docentes (tutorización, elaboración de material didáctico...) para las que se requiere obligatoriamente una formación de nivel superior o una formación muy específica. Imparte formación con alto grado de especialización y complejidad. Se requiere una experiencia probada anterior.

2. Monitor/Tutor-Superior: Desarrolla actividades docentes (tutorización, elaboración de material didáctico...) para las que se requiere una formación de nivel superior, de grado medio o similar por tratarse de materias de especialización. Se requiere experiencia o conocimientos de formación.

3. Monitor/Tutor-Avanzado: Desarrolla actividades docentes (tutorización, elaboración de material didáctico...) para actividades formativas de materias con contenidos de grado superior. Se requiere experiencia o conocimientos básicos de formación.

4. Monitor/Tutor-Medio: Desarrolla actividades docentes (tutorización elaboración de material didáctico...) para actividades formativas de materias concretas con un nivel medio de contenidos. Se requiere experiencia o conocimientos medios de formación.

5. Monitor/Tutor-Básico: Desarrolla actividades docentes (tutorización elaboración de material didáctico...) para actividades formativas de materias concretas con un nivel básico de contenidos. Se requiere experiencia o conocimientos básicos de formación.

6. Monitor/Tutor-Animador: Desarrolla actividades socioculturales con experiencia en actividades de tiempo libre como monitor, educador o animador.

Nivel 6. Oficios Varios:

Subnivel 1. Conserje.

Subnivel 2. Ordenanza.

Subnivel 3. Vigilante diurno y nocturno.

Subnivel 4. Empleado de Servicios Generales.

Descripción de subniveles.

1. Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

2. Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, entregar y recoger correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

3. Vigilante diurno o nocturno: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

4. Empleado de Servicios Generales: Desarrolla actividades de apoyo al responsable de Servicios Generales dentro de las funciones encomendadas a este. No se requiere experiencia.

Nivel 7. Personal subalterno:

Subnivel 1. Limpiador/a.

Subnivel 2. Mozo/a.

Descripción de subniveles.

1 y 2. Limpiadores, Mozo: Están ocupados de la limpieza de los locales de la empresa.

Nivel 8. Categorías funcionales:

Subnivel 1. Director.

Subnivel 2. Subdirector.

Subnivel 3. Jefe de Estudios.

Descripción de subniveles.

1. Director: Es la persona que ostenta la representación del Centro de Formación encargada de dirigir y coordinar todas las actividades desarrolladas en él.

2. Subdirector: Es la persona encargada, por delegación del director y bajo su autoridad, de llevar a cabo la coordinación de todas las actividades administrativas desarrolladas en el Centro y asumir las funciones del Director en ausencia de éste.

3. Jefe de estudio: Es la persona que, por delegación del director y bajo su autoridad, lleva a cabo la coordinación de las actividades de formación desarrolladas en el Centro de Formación.

## 6070

*RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S. A. (Código de Convenio n.º 9016042), que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, 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, 14 de marzo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS, S. A.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Legitimación, ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio se suscribe, de una parte, por la Dirección de la empresa de Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S. A. (en adelante Groupama Seguros), y por otra, por la Representación Legal de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., que ostentan el 100 % de la representación.

Este Convenio afectará a todos los empleados de Groupama Seguros vinculados por relación laboral, de acuerdo con lo establecido con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado del citado TRET.

Quedan también excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

1. 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, Ley 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados de los mismos que pudieran tener a su servicio.

2. La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de la empresa de este Convenio y a favor de la misma.

3. Las personas vinculadas a la empresa con prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías, abogados, asesores de vida con contrato mercantil, etc.

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

El Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Groupama Seguros, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración. La duración general de este Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

2. Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2006.

3. Prórroga y denuncias. Llegada la fecha de vencimiento inicialmente pactada en este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, comunicándolo a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo con el preaviso de tres meses a su terminación o expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Para la denuncia del presente Convenio será suficiente la comunicación de alguna de las representaciones sindicales de la empresa.

Denunciado el presente Convenio y hasta que no se logre acuerdo, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Asimismo, se respetará como condición más beneficiosa las retribuciones brutas reguladas en este Convenio hasta la suscripción de un nuevo acuerdo que lo sustituya o reemplace, salvo aquellos conceptos de naturaleza variable.

#### Artículo 4. *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 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, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

#### Artículo 5. *Coordinación, normativa y fuentes.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo (en adelante Convenio del sector), BOE 19 de noviembre de 2004, que resulte de aplicación.

A efectos de interpretación del presente Convenio, se entenderán como fuentes de derecho aquellos acuerdos, pactos y convenios anteriormente vigentes en las empresas integradas en Groupama Seguros.

#### Artículo 6. *Comisión mixta.*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, de conformidad con el artículo 85.3.e) del TRET.

Serán Vocales de la misma cinco Representantes de los Trabajadores, elegidos entre los participantes en la negociación del Convenio y cinco Representantes de la empresa, de los que han formado parte de la Comisión Negociadora de Convenio, designados por las respectivas representaciones, de acuerdo con la representatividad que ostenten. Se podrán nombrar sustitutos, que también deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora.

Serán Redactores de actas, sin voz ni voto, dos miembros, uno designado por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, que formaron parte de la Comisión Negociadora y cuya actuación será conjunta.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de seis Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas

representaciones y, en todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría simple de los asistentes a la reunión de la Comisión.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de veinte días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Los fines de la Comisión serán los siguientes:

1. Los que específicamente se recogen en el presente Convenio para dicha representación y los derivados que sean necesarios para su cumplimiento.

2. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.

## CAPÍTULO II

### Organización y productividad

#### Artículo 7. *Organización en el trabajo, productividad y eficiencia.*

Ambas partes coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los extremos y criterios establecidos en el capítulo II del Convenio del sector.

## CAPÍTULO III

### Política de empleo

#### Artículo 8. *Plantilla.*

Constituye la plantilla de Groupama Seguros la relación numérica de los puestos de trabajo, distribuidos por grupos y niveles necesarios para satisfacer, de acuerdo con su organización, las necesidades permanentes para la actividad económica. Esta plantilla inicial será la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, las cuales podrán sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a lo dispuesto en el Convenio del sector o norma que lo sustituya.

#### Artículo 9. *Ingresos y vacantes.*

Todas las plazas desde el grupo I, nivel 3 (inclusive), y grupos y niveles inferiores, se cubrirán, en primer lugar, con personal de la propia empresa que opte a ellas siempre que superen las correspondientes pruebas de aptitud que convoque la Dirección de la empresa. En el caso de que no existieran solicitantes o que no resultara ninguno apto para cubrir tales plazas, se declararán aquellas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia empresa.

## CAPÍTULO IV

### Formación, clasificación profesional y exámenes

#### Artículo 10. *Formación profesional.*

La formación profesional viene regulada por el capítulo IV (artículos 19 al 23) del Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo o los que sean de aplicación en el Convenio del sector vigente.

Cuando por necesidades de organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera una específica formación profesional y cualificación, la empresa incentivará a los empleados que tengan dicha formación y cualificación, mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la Representación Legal de los Trabajadores.

Groupama Seguros se compromete a mantener en el futuro su política para que los empleados en posesión de una titulación de grado medio o superior, se adecuen a un puesto de trabajo en el que puedan poner en práctica, total o parcialmente, los conocimientos adquiridos con su titulación.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 10 a 12 del Convenio del sector, que se estructura según los principios, aspectos básicos y régimen jurídico.

#### Artículo 12. *Ascensos y promociones.*

1. Ascensos procedentes del Convenio del sector. Los ascensos de los grupos II y III que vienen regulados en el artículo 18 del Convenio del

sector o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia, con las siguientes peculiaridades:

Las pruebas de aptitud constarán de:

Ascenso al grupo II, nivel 6: Un ejercicio teórico y uno práctico.

Ascenso al grupo II, nivel 5: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Ascenso al grupo II, nivel 4: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Todas las pruebas serán determinadas por el Tribunal calificador. Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el Grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las escuelas profesionales del seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar nota.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al nivel 5 sólo podrán optar los del nivel 6 y al nivel 4 solamente los del nivel 5.

El número de plazas a cubrir estará limitado con la siguiente proporción:

Para la convocatoria de 1 de julio de 2006, el 6 por 100 del número de empleados existentes en los niveles 4 y 5 y al 20 por 100 de las plazas existentes en el nivel 6 correspondiendo todos los niveles al grupo II.

Para la convocatoria de 1 de enero de 2008, el 7 por 100 del número de empleados existentes en los niveles 4 y 5 y al 20 por 100 de las plazas existentes en el nivel 6 correspondiendo todos los niveles al grupo II.

Para las siguientes convocatorias, el 8 por 100 del número de empleados existentes en los niveles 4 y 5 y al 20 por 100 de las plazas existentes en el nivel 6 correspondiendo todos los niveles al grupo II.

Se exige el requisito de dos años de antigüedad en el grupo y nivel inferior para optar al superior, excepto para el nivel 4 que se requerirán cinco años.

Los exámenes se celebrarán cada dieciocho meses.

2. Ascensos procedentes del Convenio de empresa. Los empleados cuyo grupo y nivel se encuentren comprendidos entre el grupo II, nivel 6 y el grupo III, nivel 8, que tengan cinco años de antigüedad en su grupo y nivel, podrán solicitar hasta un máximo de tres veces exámenes de aptitud para optar al grupo y nivel inmediatamente superiores, no ocupando plaza de las determinadas en los apartados anteriores, y estando por tanto la Dirección de la empresa obligada a otorgar el ascenso aunque no exista plaza. Estos empleados realizarán las pruebas de aptitud con la misma periodicidad que los descritos anteriormente.

En todo caso, estarán exonerados de concurrir a las pruebas de aptitud, todos aquellos puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y por tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva, que son de libre designación.

El Tribunal calificador establecerá las bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud.

#### Artículo 13. *Tribunales calificadores.*

Si bien los Tribunales calificadores de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 18.3.2 del Convenio del sector o norma que lo sustituya, dichos Tribunales calificadores tendrán competencia para todo tipo de convocatorias internas, incluidas las vacantes que puedan producirse con motivo de la aplicación de los artículos 8 y 9 de este Convenio.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones

#### Artículo 14. *Disposición general.*

La estructura retributiva será la establecida en el Convenio del sector, con la matizaciones que en el presente capítulo se establezcan.

La retribución, con carácter general, se abonará en quince mensualidades, doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias en los meses de junio, septiembre y noviembre. Se podrá establecer otra forma de cobro, previa comunicación a la Subdirección General de Recursos Humanos antes del 20 de diciembre del año en curso, con efectos al año siguiente.

#### Artículo 15. *Participación en primas. Principios generales.*

El sistema de pagas de participación en primas será el establecido en el artículo 30 del Convenio del sector, con el siguiente número de pagas anuales para todos los empleados:

2 pagas por compensación general en primas.

1,6 pagas por exceso de compensación en primas.

0,864 por compensación adicional en primas.

Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a 2 pagas como compensación en primas. Una vez transcurrido el período de carencia de 2 años a partir de su ingreso en la empresa, los trabajadores se harán acreedores, también, al resto de conceptos en participación en primas que se regula en el párrafo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio sectorial, las referidas mensualidades de los complementos de compensación por primas están formadas por sueldo base, complemento por experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Las pagas se percibirán en los meses de febrero, marzo, abril y octubre o prorrateadas en 12 mensualidades.

#### Artículo 16. *Plus convenio.*

Se crea un plus con carácter no compensable y no absorbible por cualesquiera de las mejoras salariales directas o indirectas que pudieran producirse y se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

El citado Plus se establece en la siguiente tabla:

**Complemento plus Convenio**

Grupos	Niveles	Ejercicio 2006	
		Anual	Mensual
Grupo I.	Nivel 1 .....	1.711,45	142,62
	Nivel 2 .....	1.687,61	140,63
	Nivel 3 .....	1.658,80	138,23
Grupo II.	Nivel 4 .....	1.591,04	132,59
	Nivel 5 .....	1.539,14	128,26
	Nivel 6 .....	1.455,91	121,33
Grupo III.	Nivel 7 .....	1.455,91	121,33
	Nivel 8 .....	1.370,08	114,17
Grupo IV.	Nivel 9 .....	685,06	57,09

Estas cantidades se revisarán anualmente, durante la vigencia de este Convenio, en el IPC del año precedente.

#### Artículo 17. *Complemento por experiencia.*

El Complemento por experiencia regulado en el artículo 29 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se regirá por dicho precepto pero con las siguientes cuantías, las cuales se percibirán en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias, para los siguientes grupos y niveles:

**Tabla de complemento por experiencia año 2006**

Grupos	Niveles	Importe unitario
Grupo I	Nivel 1 .....	22,15
	Nivel 2 .....	21,42
	Nivel 3 .....	20,68
Grupo II	Nivel 4 .....	20,11
	Nivel 5 .....	15,28
	Nivel 6 .....	13,67
Grupo III	Nivel 7 .....	11,26
	Nivel 8 .....	9,65

En el supuesto de que el Convenio del sector regule por este concepto para los grupos II y III cantidades superiores, serán de aplicación dichas cantidades.

Estas cantidades se revisarán anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el IPC del año precedente.

#### Artículo 18. *Complemento de puesto de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan,

dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.

La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirán se informe previamente a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 19. *Gastos de locomoción.*

Al objeto de no justificar la locomoción diaria con utilización del vehículo propio, se establece una asignación para aquellos empleados, no comerciales, que realicen funciones habitualmente fuera de los centros de trabajo, la siguiente cantidad: 87,79 euros mensuales. Este plus es incompatible con la percepción de kilometraje.

Estas cantidades se revisarán anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente.

#### Artículo 20. *Empleados en viaje por cuenta y orden de la empresa.*

Para los gastos de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención se estará sujeto a lo establecido en la normativa de gastos vigente en la empresa. No obstante, las cantidades mínimas garantizadas para cada uno de los conceptos expresados quedan definidas al margen del presente Convenio, y conforme a las condiciones reguladas en esta materia en el Convenio del sector.

Excepcionalmente para los días que dure el viaje o la estancia fuera del lugar de su residencia percibirán, además de su retribución normal, incluidos todos los pluses, el importe equivalente a dos horas de su salario, en concepto de plus de viaje, o en su defecto lo pactado con la Dirección de la empresa, este plus es absorbible por cualesquiera mejoras voluntarias que tuviera el empleado.

Se exceptúan de la percepción de los conceptos retributivos regulados anteriormente el personal que presta sus servicios como Auditor y los adscritos al Departamento de Formación.

#### Artículo 21. *Plus de cambio de residencia.*

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recoge el artículos 24 y 39 del Convenio del sector, disfrutarán de un plus de cambio de residencia de 201,20 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un período de 10 años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a cinco años la ayuda por vivienda que regula el citado artículo 39.

Estos conceptos serán revisados anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente.

### CAPÍTULO VI

#### **Prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente**

#### Artículo 22.

En los casos de IT derivados de enfermedad común o accidente, debidamente acreditados por los facultativos del INSALUD o de la mutua patronal de accidentes de trabajo, en su caso, la empresa abonará al trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, durante el tiempo que se prolongue la situación de IT antes referida, la diferencia entre la prestación legal por IT que corresponda abonar por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la remuneración en servicio activo referida a la jornada ordinaria desde el primer día de incapacidad.

Para la percepción del expresado complemento, deberán cumplirse las siguientes normas:

- La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse a la Subdirección General de Recursos Humanos, dentro de las ocho horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.
- El documento de baja oficial deberá obrar en poder de la Subdirección General de Recursos Humanos dentro de los tres días siguientes.
- El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere, deberán presentarse en el plazo de tres días a partir del siguiente al de su expedición.
- El parte médico de alta será entregado a la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición.

No tendrán validez a dicho efecto, los justificantes de enfermedad extendidos sobre volante o receta médica particular, únicamente surtirán efecto el documento de baja oficial o el volante de la aseguradora de accidentes de trabajo.

e) Si la empresa lo estimase conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del Servicio Médico o del Facultativo designado para ello.

f) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento, por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en la Subdirección General de Recursos Humanos, el trabajador perderá el derecho a las prestaciones complementarias. Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de los datos de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

### CAPÍTULO VII

#### **Mejoras sociales**

#### Artículo 23. *Retrasos y permisos.*

a) Retrasos.—En lo que respecta a retrasos se estará a lo establecido en el artículo 52 del Convenio del sector o norma que lo sustituya, si bien, dada la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos.—Los permisos que vienen regulados en el artículo 52 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de la empresa (oficiales retribuidos): En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de acuerdo con el Convenio del sector y Estatuto de los Trabajadores.

2. Permisos no retribuidos de obligada concesión por parte de la empresa (oficiales no retribuidos): En lo que respecta a estos permisos se procederá al descuento de la retribución del tiempo de ausencia, calculado a valor hora individual del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

3. Permiso potestativo de la empresa (particulares): La empresa podrá conceder sin retribución alguna aquellos permisos que se soliciten justificadamente. De concederse, esta clase de permisos darán lugar al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de veinticinco horas.

En todo caso, deberán de comunicarse con la debida antelación y solicitarse a través de la Intranet Corporativa.

#### Artículo 24. *Seguro de vida y seguro de accidentes.*

Los capitales del seguro de vida y complementario de accidentes se regulan para el año 2006, para todos los grupos y niveles profesionales, en la cantidad de 19.466,19 euros y 38.932,38 euros en caso de accidente, siendo este seguro complementario del establecido en el artículo 57 del Convenio del sector, que también es de aplicación para todos los empleados pertenecientes al ámbito de aplicación descrito en este Convenio.

Las empresa emitirá en el plazo de dos meses de la entrada en vigor de este Convenio testimonios individuales de cada empleado con las coberturas y capitales garantizados.

La baja del empleado en la empresa dará lugar a su cese en el beneficio de este tipo de seguro, salvo para el personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la regulación del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

La cobertura del seguro de vida entre los setenta y los setenta y siete años de edad será, en todo caso, por un capital de 7.326,77 euros con independencia del tipo de beneficiario y de las regulaciones que se efectúen en ambos Convenios.

Los capitales regulados anteriormente, durante la vigencia de este Convenio, se incrementarán anualmente con el IPC del año precedente.

#### Artículo 25. *Plan de pensiones.*

Se constituye un plan de pensiones promovido en la modalidad de sistema de empleo y aportación definida acogido a la normativa vigente, de planes y fondos de pensiones.

El personal de procedencia Plus Ultra, así como el personal de procedencia Groupama que se había integrado en el plan, que ya tenía constituido un plan de pensiones, pasará a integrarse a este nuevo plan de pensiones trasladando al mismo los derechos consolidados de los partícipes. La entidad gestora entregará a los partícipes un testimonio en el que consten los derechos económicos consolidados a fecha del mismo.

El promotor del plan, Groupama Seguros, instará la creación del plan y participará en su desenvolvimiento. Se creará una Comisión de Control

que será paritaria y estará formada por 5 miembros de cada representación y tendrá las funciones que se determinen por Ley. La representación legal de los trabajadores a través de la Mesa Negociadora, designará a sus miembros en función de la representatividad de cada sindicato, si los hubiere, que asumirá la representación de los beneficiarios y los partícipes en la Comisión de Control.

Son partícipes todas las personas físicas empleados de Groupama Seguros, que tengan una antigüedad mínima de dieciocho meses, desde que se adhieran al Plan y mantengan su condición conforme al mismo. Cumplido el período de carencia de dieciocho meses, el empleado se incorporará al plan de pensiones el día uno del mes siguiente que formalizó la solicitud.

La condición de partícipe tendrá la consideración de voluntaria, en el bien entendido, que los empleados que manifiesten expresamente su deseo de no ser partícipes en el plan de pensiones, no tendrán la obligación de contribuir a dicho plan, ni tampoco recibirán aportaciones anuales de la empresa, teniendo derecho al importe señalado como reserva o fondo de depósito que hubiera sido objeto de la aportación inicial de la empresa, el cuál lo percibirá el trabajador en el momento de su cese en la misma.

Serán beneficiarios aquellas personas con derecho a percibir las prestaciones del plan, desde que se adhieran o mientras mantengan dicha condición.

La gestora del plan de pensiones será acordada por la Comisión de Control, la cuál se encargará de la administración del patrimonio del fondo.

El régimen de aportaciones se divide en tres apartados:

1. Aportación del partícipe: Los empleados partícipes de la empresa aportarán, con carácter mensual y doce veces al año la cantidad de 18,34 euros. Este importe será incrementado anualmente con la revisión salarial pactada para cada año.

Los empleados partícipes podrán hacer aportaciones con carácter voluntario, ya sea en cuantía mensual o anual, pero siendo múltiplo del módulo fijado en el apartado anterior o su revisión.

2. Aportación Inicial de la empresa: La aportación inicial realizada por la empresa, calculada, por un lado, para el personal de procedencia Plus Ultra según el Acta de la entonces Comisión Promotora de 20 de abril de 2001, y por otro, el personal de procedencia Groupama calculada a 30 de junio de 2004, conforme a la reserva o dotación contable existente en el balance que se venía garantizando a efectos del artículo 58.b) del Convenio del sector.

Para el personal de Groupama de procedencia Gan, además de lo descrito en el párrafo anterior, tendrán como aportación inicial complementaria, el valor de rescate de la póliza calculada a 30 de junio de 2004, que se indica en la disposición transitoria primera de este Convenio.

El personal descrito en el párrafo anterior, en caso de no adherirse al plan de pensiones, mantendrá el derecho que se establece en la disposición transitoria primera de este Convenio.

3. Con carácter anual la empresa, aportará al plan de pensiones el 20 por 100 de una mensualidad a cada empleado partícipe de los conceptos afectos en el artículo 58.B, 2, del Convenio del sector. La aportación de la empresa se realizará fraccionada en la primera semana de los meses de junio y diciembre.

Las prestaciones del plan serán las siguientes:

Jubilación.

Invalidez permanente.

Desempleo de larga duración.

Enfermedad grave.

Fallecimiento, en este caso los beneficiarios serían los familiares del asegurado o los que este hubiera designado.

El importe de la prestación estará en función de los derechos consolidados por el partícipe en la fecha de causar el derecho y de la forma de percepción elegida.

La Comisión de Control confeccionará el reglamento y, en todo caso, se estará sujeto a las especificaciones del mismo.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta plan de pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 58.B, 1 y 2, del Convenio del sector, y en su caso, al premio Gan que se detalla en la disposición transitoria primera de este Convenio, en tanto en cuanto la empresa haya cumplido con las obligaciones de este artículo.

#### Artículo 26. Ayuda para estudios.

Groupama Seguros abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar para el año 2006:

1. Guardería, Enseñanza Preescolar y los cuatro primeros cursos de Enseñanza Obligatoria: 200,30 euros.

2. Los cuatro siguientes cursos de Enseñanza Obligatoria, Bachillerato, Estudios de Grado Medio, y Formación Profesional: 240,37 euros.

3. Estudios universitarios de grado superior o medio, cuyo aprovechamiento y otras circunstancias se acreditará por los interesados con sus respectivos expedientes académicos.

a) Estudios de grado medio o asimilados: 280,43 euros.

b) Estudios de grado superior o asimilados: 320,49 euros.

Las ayudas indicadas en los apartados 2 y 3 de este artículo, serán extensivas a los propios empleados afectados por este Convenio.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del curso matriculado.

Cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y aptitudes del beneficiario en sus estudios, para enjuiciar, lo cual se podrá exigir la aportación documental en cada caso. Será necesario que el empleado pertenezca a la plantilla de la empresa el 1 de septiembre de cada curso.

Las cantidades señaladas anteriormente serán revisadas anualmente, durante la vigencia del Convenio, conforme al IPC del año precedente.

Cuando los beneficiarios de estas ayudas sean cónyuges y ambos empleados de la empresa, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos. Estas ayudas se hacen extensivas a jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos.

Se extenderá esta ayuda a los hijos de los empleados, así como a los hijos de sus parejas de hecho o de derecho.

#### Artículo 27. Ayuda a empleados con hijos minusválidos a su cargo.

Se establece una ayuda de 84,03 euros mensuales por doce meses, por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el organismo administrativo correspondiente.

Esta cantidad se revisará anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente.

#### Artículo 28. Préstamos para vivienda.

1. Requisitos:

a) Antigüedad mínima de tres años. No obstante, en casos especiales y a juicio de la Dirección de la empresa, podrá obtenerse este beneficio sin el cumplimiento de este requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en la empresa. No se considerarán a estos efectos los anticipos para el pago de primas de seguro suscritos con la empresa.

2. Supuestos para los que podrá solicitarse: Adquisición y mejora de vivienda.

3. Características:

a) Cuantía: En función de los ingresos líquidos percibidos anualmente, sin que la cantidad anual que se detraiga pueda superar el 25 por 100 de dichos ingresos. En casos especiales, la empresa podrá aumentar dicho porcentaje hasta un 30 por 100.

b) Plazo de amortización: Hasta un máximo de diez años.

c) Instrumentación: En pólizas de crédito por el tiempo de duración del mismo y garantía hipotecaria en caso de adquisición.

d) Intereses: Los vigentes en cada momento, sirviendo como base para el cálculo de los intereses, el interés legal del dinero.

e) Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas 12 veces al año.

f) Seguro de vida: Seguro que garantice la amortización del préstamo.

g) En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado de la empresa, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a este el saldo vivo del préstamo al momento de dicha baja laboral.

#### Artículo 29. Anticipos.

Se establecen hasta el límite de dos mensualidades y sin devengo de interés alguno.

La amortización se efectuará en el plazo de un año, mediante descuento en nómina, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del anterior; no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

#### Artículo 30. Premios por permanencia.

Con objeto de premiar los servicios a la empresa, se abonarán a los empleados afectados por este Convenio, los premios que se detallan a continuación:

Con 25 años de servicios prestados: 490,55 euros.  
 Con 30 años de servicios prestados: 654,07 euros.  
 Con 40 años de servicios prestados: 817,60 euros.

La Dirección de la empresa abonará con motivo de la Festividad del Seguro, a todos los jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos, la cantidad de 182,90 euros. Dicha cantidad se abonará al personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos existentes al 31 de diciembre de 1996, con independencia de la pensión de la Seguridad Social que perciban. El personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos que hayan causado su estado a partir del 1 de enero de 1997, percibirán esta ayuda si sus respectivas pensiones no superan la cuantía equivalente al doble del salario mínimo vigente en cada momento.

Estas cantidades se revisarán anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente.

#### Artículo 31. *Contratación temporal.*

Groupama Seguros se compromete durante la vigencia de este Convenio a que la duración de los contratos temporales, de cualquier modalidad, que se realice al personal de nuevo ingreso, que el mismo o los mismos no tengan una duración superior a un año. Transcurrido dicho plazo la empresa optará por la no renovación del contrato, o bien su transformación a la situación de fijo de plantilla, con todos los beneficios inherentes a la misma. Excepcionalmente, y previa consulta a la Representación de los trabajadores, podrán prorrogarse dichas contrataciones temporales hasta un plazo máximo de 18 meses de duración.

#### Artículo 32. *Fondo de atención social.*

La Dirección de la empresa dotará anualmente, a este fondo, la cantidad de 12.735 euros. Esta cantidad se revisará anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el IPC del año precedente.

Este fondo lo administrará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 6 de este Convenio, que se denominará Comisión de Asuntos Sociales y determinará el fin o los fines del mismo.

#### Artículo 33. *Jubilaciones anticipadas.*

El personal jubilado anticipadamente ostentará los mismos derechos que el jubilado, tanto los que se reconocen en el presente Convenio como los que se reconozcan en el Convenio del sector.

### CAPÍTULO VIII

#### Calendario laboral y vacaciones

#### Artículo 34. *Jornada laboral, calendario y distribución horaria.*

1. Jornada anual.—La jornada laboral y su distribución horaria vendrá, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo tan sólo de aplicación automática, el cómputo anual de horas de trabajo que se regule en el Convenio del sector o legalmente.

Si por motivos convencionales o legales, fuera modificado el número de mil setecientas horas de trabajo que aquí se regula, automáticamente será de aplicación al personal de Groupama Seguros.

La jornada anual máxima, durante la vigencia de este Convenio, será de 1.700 horas efectivas de trabajo. Para el cómputo de dicha jornada máxima anual se tendrán en cuenta: los días reconocidos al personal con edad superior a sesenta años, que regula el artículo 51.8 del Convenio del sector, el crédito de horas para asuntos sindicales y el día de vacaciones que viene regulado en el artículo 35 de este Convenio relativo a vacaciones en su apartado 10.

La jornada anual, que será la oficial y obligatoria para todos los empleados, se distribuirá en períodos de «jornada de invierno», del 1 de octubre al 31 de mayo, y «jornada de verano», del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, si bien las fechas indicadas de comienzo y final de la jornada de invierno y verano se establecen con carácter general laborable o no, dependiendo en todo caso de los ajustes de la jornada laboral que se den para cada año. De tal forma, el comienzo y final de la jornada de verano será el mismo en todos los centros de trabajo.

2. Distribución horaria.—La distribución horaria de la jornada de trabajo se regirá por lo siguiente:

Jornada de invierno: Horario partido de lunes a jueves y jornada continua los viernes y vísperas de festivos.

Lunes a jueves: 8 horas y 30 minutos diarios de trabajo efectivo con:

Entrada flexible en intervalo de 1 hora, entre las 8:00 y las 9:00 horas.

Interrupción mínima de 1 hora y máxima de 2 horas para comer, entre las 13:00 y las 16:30 horas. En el supuesto de que la interrupción fuera inferior a 1 hora, se computará la hora completa.

Salida flexible en intervalo de 1 hora, entre las 17:30 y las 18:30.

Viernes y vísperas de festivos: Horario continuo de 7 horas diarias de trabajo efectivo, con:

Entrada flexible en intervalo de 1 hora, entre las 8:00 y las 9:00 horas.

Salida flexible en intervalo de una 1 hora, entre las 15:00 y 16:00 horas.

Se podrá anticipar 15 minutos la salida de los viernes de la jornada de invierno, siempre que se haya recuperado en una sola vez a lo largo de esa misma semana el tiempo indicado.

Jornada de verano: Jornada intensiva de lunes a viernes de 7 horas diarias de trabajo efectivo, con:

Entrada flexible en el intervalo de 1 hora, entre las 7:45 y las 8:45.

Salida flexible, en función del cumplimiento de las 7 horas de trabajo efectivo, a partir de las 14:45.

3. Pausa para el desayuno.—El personal tendrá derecho a efectuar un descanso para el desayuno de 20 minutos, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Este descanso no podrá ser superior a 30 minutos, si bien, en este caso, la diferencia de tiempo deberá ser recuperada por el trabajador.

4. Presencia obligatoria.—En consecuencia, resulta un tiempo de presencia obligatoria coincidente para el personal de jornada partida, sin perjuicio de la flexibilidad horaria marcada para el comienzo y fin de la jornada, de entre las 9:00 y las 13:00 horas y las 16:30 y las 17:30 horas en jornada de invierno de lunes a jueves, de entre las 9:00 y las 15:00 horas los viernes de jornada de invierno, a excepción de lo regulado en el apartado 2 en esta materia, del presente convenio, y entre las 8:45 y las 14:45 horas en la jornada de verano.

5. Los calendarios laborales de todos los centros de trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de enero del año de que se trate y se colgarán en la Intranet corporativa para su difusión.

Una vez confeccionado y difundido el calendario laboral, el personal disconforme con el mismo tendrá un plazo de siete días hábiles para hacer las impugnaciones o propuestas, las cuales serán estudiadas por la Comisión Mixta y resueltas en el plazo de tres días hábiles.

Los calendarios laborales, se adaptarán a los distintos tipos de jornadas y distribución horaria establecidos en los apartados anteriores, con las particularidades de cada región o Comunidad Autónoma.

El posible sobrante de horas por acoplamiento del calendario se distribuirá en días de libre disposición y/o puentes.

6. Control de presencia.—Para el efectivo control de presencia, todos los empleados deberán de fichar todos los marcajes de entrada y salida, comida, desayuno, gestiones comerciales y fumadores habilitados en la Intranet Corporativa.

7. Compensación por comida.—El personal de jornada partida, disfrutará, con carácter general, de una compensación por comida durante los meses y días en que se realice dicho tipo de jornada cuya cuantía será fijada anualmente por la Dirección de la empresa con el acuerdo de la representación de los trabajadores. Excepcionalmente, la Comisión Mixta, analizará anualmente los casos en que por razones personales, el trabajador que no utilice los vales restaurante, al objeto de que le sean compensados mediante su abono en nómina.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

1. Durante el mes de marzo de cada año, la Subdirección General de Recursos Humanos, a través de los departamentos, sucursales y centros de trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones a través de la Intranet corporativa.

2. Durante el mes de abril de cada año, la Dirección de la empresa podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado.

3. En caso de discrepancia en la fijación de las vacaciones, previo informe de la Subdirección General de Recursos Humanos y de la representación de los trabajadores, se dejará en libertad al trabajador afectado para que defienda su derecho ante la jurisdicción laboral.

4. Fijado el plan de vacaciones, este será respetado por toda la organización, admitiéndose tan solo modificaciones mediante acuerdo escrito entre el trabajador afectado y el Jefe del Departamento.

Las vacaciones siempre se disfrutarán durante el año, salvo que, por necesidades de la empresa y con la conformidad del trabajador, se acuerde disfrutarlas al año siguiente, lo cual se efectuará siempre antes del 31 de enero.

5. Se excluyen de la aplicación de los anteriores apartados, el personal de baja por enfermedad o accidente, que no pueda iniciar su período de descanso por encontrarse en IT, aplazándose su inicio hasta que lo solicite nuevamente y dentro del año natural de que se trate.

6. Con carácter general, las vacaciones de todo el personal serán de veintitrés días laborables, su disfrute se ajustará al siguiente régimen:

Podrán fraccionarse hasta un máximo de tres períodos a petición de los trabajadores, siendo uno de los períodos de una duración mínima de 10 días laborables.

El período preferente de disfrute se establece en los meses de julio, agosto y septiembre.

El período máximo de disfrute continuado de las vacaciones será de 30 días naturales.

El posible sobrante de horas por acoplamiento del calendario se distribuirá en días de libre disposición y/o puentes.

7. De manera especial, el personal de las unidades previstas en las áreas afectadas por el calendario de cierre de ejercicio, (el cual será comunicado con suficiente antelación) podrá ver limitado el disfrute de los días de libre disposición y puentes, durante la última quincena de diciembre y primera de enero. Estas necesidades de dedicación extraordinaria serán objeto de un especial reconocimiento por parte de la empresa, que se materializará una vez haya concluido el cierre del ejercicio. Para las personas afectadas por esta limitación tendrán las siguientes compensaciones:

El disfrute de dicho día o días con pleno derecho por parte del trabajador a elegir libremente, una vez concluido el cierre de ejercicio.

Compensación por comida conforme a la normativa interna de gastos de la compañía.

8. Cualquier variación en el plan de vacaciones aprobado inicialmente, precisará el acuerdo de las partes, en caso de discrepancia, requerirá que la información de las nuevas vacaciones ofrecidas al empleado se efectúe, al menos, con dos meses de antelación al inicio del disfrute del período cuestionado, al objeto de darle plazo para su posible reclamación.

9. En caso de cese en la empresa por cualquier causa, los días de vacaciones se valorarán en función de los días efectivos de trabajo fijados en el calendario aprobado, a los efectos de liquidación.

10. Los empleados que tengan cumplidos treinta o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

## CAPÍTULO IX

### Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 36. *Órganos de representación de los empleados.*

1. La Dirección de la empresa y las secciones sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

2. La Dirección de la empresa reconoce a las secciones sindicales como representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio Colectivo, así como a constituir las Comisiones y Comités Paritarios previstos en la Ley y en el citado Convenio.

3. La empresa compensará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

4. Dada la dispersión existente de los empleados de Groupama Seguros en varios centros de trabajo, en el caso de que tuvieran que realizarse elecciones sindicales, éstas se efectuarían tomando como base un único censo electoral formado por los empleados de todos los centros de trabajo de la provincia donde hubiera que realizarlas.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

1. Locales y medios.—La empresa facilitará lugares apropiados para que las Secciones Sindicales puedan ejercer sus funciones y los medios adecuados para ello. En todo caso, les facilitará el acceso a salas de reuniones para que puedan ejercitar su derecho de reunión.

2. Comunicación y tablones de anuncios.—Para facilitar la comunicación con los trabajadores, cada sección sindical dispondrá de una carpeta pública de correo electrónico para insertar las comunicaciones que estime oportunas, sustituyendo al tablón de anuncios físico. En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical se instalarán tablones de anuncios que quedarán a disposición de los Delegados de Personal o, en su caso, de los Comités de Empresa. Cada sección sindical deberá nombrar a un Administrador que será el encargado del buen funcionamiento de la carpeta pública de correo electrónico.

3. Crédito sindical.—Además del crédito horario establecido para cada delegado, los delegados de Secciones Sindicales tendrán derecho a quince horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función. Asimismo, cada sección sindical podrá crear una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, que será administrada por cada Sección Sindical, en ese caso, deberá comunicar con una antelación de un mes la distribución correspondiente para cada trimestre.

4. Asambleas.—Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las secciones sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO X

### Conciliación vida profesional y vida personal

Artículo 38.

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrá dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Las trabajadoras que opten por la opción anteriormente descrita, en caso de que durante los siguientes 9 meses causen baja laboral en la empresa o soliciten una excedencia, en su liquidación se descontará el importe correspondiente a la parte proporcional del permiso disfrutado y no devengado.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y por la madre en caso de que ambos trabajen.

## CAPÍTULO XI

### Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Con motivo del nuevo sistema de participación en primas descrito en el artículo 15 de este Convenio, al colectivo de procedencia Plus Ultra le será de aplicación el artículo 4 del Convenio del sector, compensando y absorbiendo, por una sola vez, el actual plus de productividad, y en su caso el plus de inspección, hasta donde alcancen, para la obtención del sistema de participación en primas citado en este punto.

Disposición adicional segunda.

Para la consecución del Plus Convenio descrito en el artículo 16 de este Convenio, al personal procedente de Plus Ultra será necesario compensar y absorber, por una sola vez, el plus de productividad y en algunos casos el complemento «ad personam» para alcanzar la aplicación de la tabla indicada por grupos y niveles. El plus de productividad y el complemento «ad personam» sobrantes, formarán parte de un solo complemento «ad personam» que se percibirá prorrateado en 15 mensualidades, asimismo tendrá la consideración de no compensable y no absorbible y será revisado anualmente, durante la vigencia del Convenio con el IPC del año precedente.

Disposición adicional tercera.

Para la interpretación de las disposiciones adicionales primera y segunda descritas anteriormente, se estará sujeto al acta de acuerdo de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de fecha 12 de diciembre de 2005.

Disposición adicional cuarta.

El personal de procedencia de la Compañía Gan que tuviera reconocido el «Plus Gan 1», «Gan 2» y «Plus Acuerdo Jornada» conservarán el derecho al percibo de los mismos.

Dicho plus se percibirán prorrateados en 12 mensualidades y tendrán naturaleza de no compensable y no absorbible y estará sujeto a revalorización, en los mismos términos que el resto de la estructura salarial.

## CAPÍTULO XII

**Disposiciones transitorias**

## Disposición transitoria primera.

El personal de Groupama, de procedencia de la extinta Gan España Seguros Generales y Vida Cía. Seguros y Reaseguros, S. A., tendrá derecho al percibo de un seguro colectivo por importe de 7.597,65 euros en caso de jubilación, despido improcedente, o expediente de regulación de empleo, de dicho trabajador, así como de gran invalidez e invalidez total, absoluta permanente ya sea por accidente o por enfermedad profesional, si los citados motivos se producen entre los 58 y 65 años. Dicho capital se revisará anualmente por IPC del año precedente.

El trabajador no tiene derecho a la percepción del seguro al percibo del seguro colectivo en los siguientes supuestos:

Si se jubila con posterioridad a los 65 años.

Si se marcha voluntariamente, por dimisión antes de los 58 años de edad.

En caso de despido improcedente declarado por sentencia o acuerdo ante el organismo administrativo correspondiente y regulación de empleo que ocasione la baja en la empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir las aportaciones realizadas por él, así como el 10% aportado por la empresa, los rendimientos financieros y la parte del rescate sin penalización del capital de jubilación.

En todo caso, el trabajador que hubiese aportado alguna cantidad voluntaria al seguro colectivo, podrá rescatar este importe y sus rendimientos financieros correspondientes, con fecha en que se produzca su baja en la compañía.

Esta disposición se reconoce, con carácter residual, y sólo a los trabajadores de la procedencia indicada. El personal afectado por esta disposición se detallará por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

El personal que se adhiera al plan de pensiones renuncia a este derecho, según se establece en el artículo 25 de este Convenio.

## Disposición transitoria segunda.

El personal de procedencia Plus Ultra que tenía de 34 a 39 años de antigüedad al 1 de enero de 2002, percibirá en el momento de cumplir 40 años de servicio, la cantidad 1.367,67 euros, en lugar del importe estipulado en el artículo 30 de este Convenio, siendo revisable anualmente con el IPC del año precedente, durante la vigencia del Convenio.

## Disposición transitoria tercera.

Excepcionalmente, y con carácter residual, se reconoce la jornada continuada al personal de procedencia Plus Ultra, tal y como quedaba regulada en el Convenio Colectivo procedente de la citada empresa (BOE 1/10/2002), que la viniese disfrutando en el momento de la firma del presente Convenio, en calidad de derecho adquirido, consolidado e individualizado, sin que en ningún caso, la empresa pueda suprimir el carácter de continuada, ni aún por la aplicación excepcional de la cláusula «rebus sic stantibus», siendo la regulación indicada como sigue:

## Jornada de invierno:

Esta jornada comprenderá, en principio, los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, permitiéndose pequeñas variaciones por acoplamiento del calendario laboral.

La jornada diaria será de 7,30 h. efectivas de trabajo, de lunes a viernes inclusive, con una flexibilidad en la entrada desde las 7,45 h. a las 8,45 h. y en la salida desde las 15,15 h. a las 16,15 h.

Se trabajarán los sábados que correspondan de dichos meses, hasta un máximo de 12 al año, dependiendo del acoplamiento del calendario laboral.

La jornada de los sábados y vísperas de festivos será de 7 h. efectivas de trabajo con la flexibilidad antes indicada.

## Jornada de verano:

Esta jornada comprenderá, en principio, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, se admitirán pequeñas diferencias por acoplamiento del calendario laboral.

La jornada diaria será de 7,30 h. efectivas de trabajo, de lunes a jueves inclusive con la flexibilidad antes indicada.

La jornada de los viernes y vísperas de festivos será de 7 h. efectivas de trabajo con la flexibilidad antes indicada.

El personal de jornada intensiva descrito en el párrafo anterior, que disfrute algún período de vacaciones en la jornada de invierno, regulada anteriormente, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, siendo uno de los períodos de una duración mínima de quince días naturales, y

en dicho período es donde se computarán como días naturales de vacaciones uno de los fines de semana (días no laborables) anteriores o posteriores al período solicitado, siempre que dicho período comience o termine en festivo o no laborable, con el límite del párrafo anterior.

En este caso, se respetarán los derechos adquiridos «ad personam» sobre vacaciones.

## Disposición transitoria cuarta.

El personal que a 31 de diciembre de 2005 estuviera afectado por el sistema de carrera profesional que tenían establecido los Tramitadores de Sinistros de Groupama Seguros de los Servicios Centrales de Madrid y Barcelona, por el cuál se determinaba un período máximo de permanencia en el grupo IV de un año, en el grupo III nivel 8 de 9 meses y en el grupo II nivel VI de 12 meses, cambiando de una categoría a la siguiente, mantendrán el citado sistema, hasta la consolidación de la categoría grupo II nivel V. El personal afectado por esta disposición se detallará por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

## Disposición transitoria quinta.

El personal de la empresa de procedencia Plus Ultra que al 1 de enero de 1998 tenía cumplida la edad de cincuenta o más años, con independencia de la antigüedad en la empresa, seguirá teniendo derecho a la percepción regulada en el artículo 58.B, 1 y 2, del Convenio del sector, o norma que lo sustituya. No obstante, el personal jubilado anticipadamente, según lo dispuesto en el artículo 33 de este Convenio, también podrá acogerse al percibo de las mensualidades que regula el artículo 58.B, 1 y 2, del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

## CAPÍTULO XIII

**Disposiciones finales**

## Disposición final primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General para la Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o norma que lo sustituya, y demás disposiciones de carácter general.

## CAPÍTULO XIV

**Disposición derogatoria**

## Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos acuerdos o Convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

**6071**

*ORDEN TAS/982/2006, de 22 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, para la responsabilidad social de las empresas y el autoempleo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2006.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene atribuida, entre otras, la función de elaborar, impulsar y ejecutar, en el ámbito de la Administración General del Estado, la actuación política en el sector de la economía social.

Para la puesta en práctica de esta función orientada a fomentar la economía social así como a incentivar la creación y mantenimiento de entidades asociativas en este sector, los Presupuestos Generales del Estado consignan los oportunos créditos en las aplicaciones presupuestarias del Programa «Desarrollo de la Economía Social y del Fondo Social Europeo».

Entre las actuaciones contempladas en dicho programa figuran las orientadas a estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, en campos como el de la vivienda, enseñanza, consumo, servicios, asistencia sanitaria, mediante la constitución de sociedades cooperativas u otras formas de la economía social.