

que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Sexto: Que, para el cumplimiento de los fines de interés general y social cuya consecución tiene encomendada la Administración General del Estado, el Instituto de la Mujer tiene interés y se hace necesaria la colaboración con la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, para desarrollar los proyectos que más adelante se reseñan.

Por todo lo manifestado, ambas partes acuerdan suscribir el presente convenio específico, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera: La Administración General del Estado y la Administración de la Comunidad de Madrid realizarán, en el año 2006, el siguiente programa seleccionado de común acuerdo:

1. Desarrollo del principio de «mainstreaming».

Fundamentación.—El Instituto de la Mujer, basándose en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros, persigue potenciar el «mainstreaming» de género.

El Instituto de la Mujer y la Comunidad de Madrid tienen el objetivo de colaborar, conjuntamente, para conseguir la aplicación del Principio de «mainstreaming» en las Corporaciones Locales de esta Comunidad Autónoma, mediante la realización del programa.

Objetivos.—El objetivo principal es incluir la perspectiva de género en el ámbito local y autonómico, siendo sus objetivos específicos los siguientes:

Incorporar la perspectiva de género en al actuación diaria de las diferentes Concejalías.

Gestionar la formación y sensibilización del personal técnico y político de los municipios.

Acciones.—El programa va a consistir en la prestación de apoyo técnico en materia de género, igualdad y aplicación del «mainstreaming», al personal que gestiona políticas municipales; impulsar la evaluación de las políticas de igualdad llevadas a cabo en este programa, mediante la prestación del apoyo técnico preciso sobre la aplicación de la estrategia del «mainstreaming» de género/etc.

El programa se llevará a cabo por medio de las siguientes actuaciones:

Elaboración de informes sobre la situación de la perspectiva de género en los distintos órganos municipales.

Aplicación del principio de «mainstreaming» en diferentes municipios.

Realización de seminarios sobre la perspectiva de género y «mainstreaming», destinados, principalmente, a personal político y técnico.

Elaboración de un plan de acción a corto y medio plazo, donde se recojan las propuestas para incorporar la perspectiva de género en la actuación cotidiana de las distintas Concejalías y nuevas propuestas para implementar el plan de Igualdad en los Municipios de la Comunidad.

Diseño del sistema de previsión de impacto, análisis y evaluación de las políticas transversales de género en la Comunidad de Madrid.

Gestión.—Ambas partes cooperarán con los medios humanos, materiales y técnicos necesarios para la realización del programa.

El Instituto de la Mujer y la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, planificarán, de mutuo acuerdo, las actividades necesarias para conseguir el cumplimiento de los objetivos del presente programa.

La Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, realizará, en el ejercicio 2006, la gestión de los expedientes de gasto oportunos para la ejecución de las actuaciones contempladas para la adecuada ejecución del programa.

Condiciones económicas.—El coste total del programa asciende a doscientos veinticinco mil euros (225.000,00 €), de los cuales, el Instituto de la Mujer aportará la cantidad de ochenta y ocho mil euros (88.000,00 €) y la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, aportará la cantidad de ciento treinta y siete mil euros (137.000,00 €).

Ambas cantidades servirán, conjuntamente, para hacer frente a los gastos de gestión y seguimiento del programa.

Segunda: En el caso de que el coste del programa 1 fuera superior al estipulado, el Instituto de la Mujer únicamente aportará la cantidad a que se obliga o, si el coste total fuera inferior al estipulado, la baja repercutirá, proporcionalmente, en las cantidades que corresponde aportar a ambos organismos.

Tercera: Todas las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer serán abonadas a la firma del presente convenio.

La Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, deberá acreditar que el importe total del programa 1, reseñado en la cláusula segunda, ha sido destinado al cumplimiento de su objeto, mediante certificado del Interventor (o, en su caso, del órgano competente) de la Consejería, y reintegrar el sobrante, si procediera, antes del día 30 de diciembre de 2006. Dicho certificado deberá ir acompañado de un informe, en el que se recoja el desglose de los gastos realizados.

Cuarta: Las cantidades correspondientes al Instituto de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2006, a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Programa 1: 19.105.232B.451.

Todas las cantidades que corresponde aportar a la Consejería de Empleo y Mujer se abonarán con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias del presupuesto de gastos del organismo para 2006:

Programa 955 «Promoción e Igualdad de la Mujer.

Partidas presupuestarias: 26040, 22760, 25400 y 28010.

Quinta: En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Sexta: El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, se compromete a entregar al Instituto de la Mujer, una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Séptima: La duración del Convenio se establece para el año 2006 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias que cada parte dispone para su financiación. En todo caso, tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas, por parte de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer. Si fuera necesario, a propuesta de la Comisión de seguimiento, se podrá establecer un acuerdo de prórroga para el plazo de justificación del mismo.

Octava: El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, determinará, para ésta, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena: El convenio tiene naturaleza administrativa, derivada de lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por lo que se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en estas estipulaciones, así como, para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, se regirá por la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.—El Consejero de Empleo y Mujer, Juan José Güemes Barrios.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.

1987

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de

Seguros y Reaseguros, SAU (Código de Convenio n.º 9005473), que fue suscrito, con fecha 28 de junio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC. OO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ZURICH ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S. A., Y ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SAU

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

1. El presente convenio colectivo de trabajo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.» y «Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Sociedad Unipersonal», en adelante «la empresa».

2. El presente convenio se suscribe por los representantes de la dirección de la empresa en España y por parte de los trabajadores, por las secciones sindicales de los sindicatos CC. OO. y U.G.T. de las referidas empresas, que ostentan el 57,43% de la representación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores legítimos para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general.

3. El convenio regulará, durante su vigencia, las condiciones contractuales entre la empresa y su personal sujeto de una relación laboral común, según la definición legal vigente en la fecha de firma del presente convenio.

4. Exclusiones: además de las previstas en el convenio general del sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente convenio:

- a) Los miembros del comité de dirección.
- b) El personal que presta servicios en fincas propiedad de la empresa no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rige por la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, estarán vinculados a este convenio los trabajadores a quienes se venía aplicando el anterior convenio de empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El 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 cinco años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2007, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en los correspondientes artículos y disposiciones adicionales y transitorias de este convenio.

2. Vigencia: el presente convenio entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

Los efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en la empresa antes de la fecha de entrada en vigor del convenio. No obstante lo dispuesto anteriormente, los efectos económicos retroactivos serán de aplicación al personal que hubiese cesado como consecuencia de jubilación o por expiración de término o no renovación de contratos temporales.

3. Prórroga y denuncia: el convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes firmantes, con antelación mínima de tres 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.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 4 del convenio colectivo del sector (2004/2007).

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la 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 todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de obligada aplicación, así como en el convenio colectivo del sector (2004/2007).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Facultades de la dirección de la empresa.*

La organización del trabajo compete a la dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo pactado en el presente convenio y con respeto a lo establecido por las leyes de aplicación en cada caso.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

SECCIÓN 1.^a

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

1. 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 del sector (2004/2007) y lo expresamente recogido en este convenio.

2. En caso de que el convenio colectivo del sector modificara el actual sistema de clasificación profesional, deberá negociarse con la representación de los trabajadores su aplicación en el presente convenio.

3. Con arreglo a los criterios anteriores, la clasificación en grupos y niveles de los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como los que se modifiquen, será efectuada por la dirección de la empresa, dando cuenta de la misma a la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 9. *Multifunción/polivalencia y movilidad funcional.*

1. Se establecen como principios básicos, tanto en favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos, como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de los trabajadores, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores, podrán ser acordadas por la dirección de la empresa sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del trabajador para realizar los trabajos encomendados en cada momento.

2. La clasificación profesional no supone la existencia de compartimentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de los empleados como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de concurriarse una correspondencia positiva.

3. Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

Movilidad funcional: Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del convenio colectivo del sector (2004/2007).

SECCIÓN 2.^a

Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las modalidades de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas, al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará la misma.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del convenio colectivo del sector (2004/2007).

Artículo 12. *Promociones.*

Los supuestos de movilidad funcional ascendente, tendrán los siguientes efectos económicos y de clasificación profesional:

Promoción de un nivel profesional: Al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (complemento promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel inmediatamente superior, adquiriéndose la consolidación profesional correspondiente, a los 6 meses del cambio.

Durante estos seis meses, se entenderá que el puesto de trabajo se ocupa provisionalmente, al estar sujeto a un periodo de consolidación.

Promoción de más de un nivel profesional: Cuando la promoción se produzca hacia un puesto de trabajo en dos o más niveles salariales:

Al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (complemento promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel inmediatamente superior.

A los seis meses, se adquirirá el nivel profesional por el que venía cobrando la diferencia y se iniciará el percibo de una nueva diferencia económica entre el nivel recién adquirido y el siguiente.

Al concluir satisfactoriamente este segundo tramo de seis meses, se adquirirá el nivel profesional del puesto de trabajo al que se había promocionado, sin nuevos periodos de consolidación ni más etapas intermedias.

Al igual que en el apartado a) anterior, ambas etapas de promoción tendrán carácter provisional sujeto a periodo de consolidación.

Artículo 13. *Preaviso en los ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, para los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales III y IV, y con 1 mes de antelación como mínimo, para los encuadrados en los grupos profesionales 0, I y II.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de menos en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa (salvo fuerza mayor) los útiles, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación de haberes por el importe de la deuda.

4. Recibido el preaviso por la empresa podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que llegue la fecha de cese, abonando, no obstante, al trabajador los salarios hasta dicha fecha.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 14. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores siendo,

asimismo, un factor de primer orden para posibilitar la consecución de los objetivos de nuestra estrategia de empresa.

En base a una formación de carácter programado y continuado en el tiempo, se persigue fundamentalmente:

a) Potenciar el desarrollo personal y profesional de toda la organización.

b) La actualización constante de las capacidades y cualificaciones de los trabajadores, focalizándose con prioridad en el desarrollo y mejora de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.

c) Reforzar nuestra posición de liderazgo en el sector anticipándonos en la adaptación a los cambios del entorno, avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo.

d) Favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y el nivel de empleo en nuestra organización, adecuando los conocimientos de las personas a los niveles requeridos por el puesto en cada caso.

2. Dentro del esquema formativo innovador por el que apostamos, a través de la escuela zurich, potenciamos e impulsamos en toda la organización la mentalidad de formación continua.

Para ello, todas las partes firmantes acuerdan seguir colaborando en su desarrollo y se responsabilizan en favorecer que la formación llegue a todos los empleados sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todos los trabajadores de la empresa, dentro de una política formativa justa y equitativa.

Artículo 15. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada establecido en el presente convenio. Las mismas se destinarán a la realización de acciones formativas para el desempeño profesional de las funciones encomendadas o que puedan encomendarse, así como su proyección en la carrera profesional.

2. El número de horas de formación determinado en el punto anterior podrá acumularse durante un período de hasta dos años, ampliable excepcionalmente a tres años, cuando por razones organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente.

La dirección de la empresa, en la organización de las actividades formativas procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

Artículo 16. *Acción formativa.*

1. Se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores sobre las competencias de la representación legal de los mismos en esta materia.

A estos efectos, en el plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes puntos, referidos a las acciones formativas a desarrollar:

Objetivos y contenido.

Criterios de selección y colectivo escogido o al que se dirige la formación.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Coste estimado de dichas acciones formativas.

2. Las organizaciones sindicales legalmente constituidas en la empresa podrán nombrar, a efectos de favorecer la interlocución en esta materia, a un representante por cada sección sindical estatal para el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se regula según lo establecido en el artículo 24, 25 y 26 del convenio colectivo del sector (2004/2007) y lo expresamente recogido en este convenio.

Artículo 17. *Traslados.*

1. Las condiciones de compensación por traslados, como consecuencia de publicación de vacante interna por parte de la empresa, serán las siguientes:

Gastos de locomoción, debidamente justificados, del interesado y de los familiares que convivan con él.

Gastos de mudanza y contratación de suministros básicos, contra presentación de los oportunos justificantes.

Compensación económica de 12.020.-Euros.

La compensación económica referida se condiciona a la permanencia del trabajador en el nuevo destino de trabajo durante un mínimo de 24 meses. De no cumplirse dicho plazo el trabajador vendrá obligado a reintegrar a la empresa una 24/a parte de la compensación percibida por cada mes que falte para los 24 indicados.

Hasta diez días de permiso retribuido para búsqueda de alojamiento y centros escolares, con dieta completa.

Ayuda de vivienda o de locomoción para los trabajadores a los que el traslado comporte un cambio de residencia, pudiéndose optar entre:

a) La empresa facilitará para adquisición de vivienda en el municipio donde sea trasladado el trabajador, un préstamo de hasta 60.101 euros, a un tipo de interés del mibor (créditos anteriores a 1.1.99) o euribor (créditos posteriores a 1.1.99) a 12 meses más un diferencial del 0,50%. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año euribor, publicado en el B.O.E. para enero de cada año y manteniéndose fijo el diferencial adicional del 0,50%. El plazo máximo de devolución se establece en diez años.

b) Alternativamente, en sustitución del préstamo contemplado en el apartado a) anterior, el trabajador trasladado podrá optar por recibir una ayuda para alquiler de vivienda de 300 euros brutos mensuales durante 18 meses, aumentados en 90 euros mensuales más por cada hijo, y en 150 euros mensuales para aquellos traslados a aquellas poblaciones que estén por encima del precio medio de la vivienda según última estadística disponible elaborada por el ministerio de la vivienda.

c) Si el trabajador no cambia de residencia y no opta por ninguna de las ayudas de vivienda a) o b), se le abonará los gastos de locomoción que acredite, hasta alcanzar un máximo de 3.600 euros.

d) Si el trabajador no optara por solicitar ninguna de las ayudas previstas en los puntos a), b) o c) anteriores tendrá derecho alternativamente como ayuda de locomoción a la concesión de un préstamo para adquisición de vehículo, de hasta 15.000 euros, a un tipo de interés euribor a 12 meses sin diferencial. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero, de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año euribor, publicado en el B.O.E. para enero de cada año, y manteniéndose fijo el diferencial de 0%. El plazo máximo de devolución se establece en cinco años.

2. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En el caso de que el trabajador decida optar por extinguir su contrato laboral, no podrá la empresa, para cubrir el puesto de trabajo de destino, imponer un nuevo traslado forzoso para la cobertura de la misma plaza.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y/o los representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

3. Con el fin de promover la conciliación de la vida laboral-personal, se establecen las siguientes medidas:

Aquellos empleados trasladados forzosamente con hijos en edad escolar, podrán acogerse al régimen de desplazados por el periodo comprendido entre la fecha de efecto del traslado y el 30 de junio siguiente.

Cuando se produzca una vacante de su mismo puesto de trabajo, que debiera sacarse a concurso en el centro de trabajo de origen del trasladado, se dará preferencia al mismo para su ocupación.

La movilidad geográfica forzosa no podrá afectar a los empleados en alguna de las siguientes situaciones, a excepción de que el motivo sea por cierre del centro de trabajo:

- empleada embarazada
- empleado/a durante el periodo de baja por maternidad
- empleado/a durante el tiempo de lactancia
- empleado/a con reducción de jornada por cuidado de menores o disminuidos o de familiares (Artículo 41)
- empleado/a en excedencia voluntaria por cuidado de familiares (artículo 48).

Artículo 18. *Desplazamientos.*

Las compensaciones por desplazamiento serán las siguientes:

a) como compensación de los gastos de manutención y estancia, el trabajador podrá optar entre:

1) La compensación directa de dichos gastos, de acuerdo con la política y normativa que sobre los mismos rija en la empresa en cada momento.

2) Alternativamente, el trabajador podrá optar por recibir diariamente como dieta completa, la cantidad de 33 euros brutos, que cubrirán la totalidad de manutención (desayuno, comida y cena) teniendo en cuenta que, de acuerdo con la normativa interna, la reserva y pago del hotel lo realiza directamente la empresa.

Para el personal desplazado que realice jornada partida la compensación contemplada en los puntos anteriores absorberá la compensación

por comida prevista en el Artículo 29, cuyo importe dejará de percibir mientras el trabajador permanezca en situación de desplazado.

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

Asimismo se acuerda que el trabajador desplazado podrá destinar, previa comunicación a la dirección de la empresa, hasta cuatro horas efectivas de trabajo semanales para los desplazamientos entre su domicilio y el centro de trabajo al que haya sido desplazado.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 19. *Estructura remunerativa.*

1. Los conceptos salariales regulados en el presente convenio son los siguientes:

- a) salario base
- b) complemento de experiencia
- c) complemento de adaptación individualizado (C.A.I.)
- d) complemento personal histórico
- e) complemento personal convenio
- f) complemento promoción
- g) complemento zurich
- h) plus residencia
- i) plus de inspección
- j) pagas extraordinarias
- k) prorata participación en primas
- l) participación primas resto año en curso (febrero).

2. Con el carácter de compensación de gastos:

- a) compensación por comida
- b) dietas y gastos de viaje

3. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador los perciba. En cada caso la remuneración dependerá de sus circunstancias objetivas y personales de cada momento.

4. No tienen el carácter de salario y, por consiguiente, están sujetas al derecho mercantil, las cantidades que puedan percibir de la empresa los empleados por el concepto de comisiones sobre las primas de producción propias.

Artículo 20. *Salario base.*

1. Es el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo.

2. Su importe para los años de duración del convenio, en valores mensuales y anuales se detalla en los anexos 1, 2, 3 y 4.

3. Se percibirá en las doce mensualidades naturales del año.

En el ejercicio 2007 se incrementará de acuerdo con lo que determine el convenio colectivo del sector.

Artículo 21. *Complemento de experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un periodo de tiempo.

2. Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores incluidos en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El devengo de este complemento se inicia por el trabajador después de transcurrido un año de presencia en la empresa, y se abona a partir del 1.º de enero del año siguiente al transcurso de dicho periodo.

4. La cuantía, en cómputo anual para cada año de vigencia del convenio y para cada uno de los niveles incluidos en el apartado 2 del presente artículo, figura en los anexos 1, 2, 3, y 4.

En el ejercicio 2007 se incrementará de acuerdo con lo que determine el convenio colectivo del sector.

Para determinar la cuantía anual acreditada por cada trabajador por este concepto se multiplicará el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo en dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

El importe resultante se distribuirá entre 15 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y 3 pagas extraordinarias).

Su abono se realizará conforme a la situación del trabajador en 1.º de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de 10 años que opera, también en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia que figura en el anexo referido, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo.

Artículo 22. *Complemento de adaptación individualizado (C.A.I.).*

El complemento personal de adaptación pasa a denominarse complemento de adaptación individualizado (C.A.I.), y está configurado conforme el artículo 35 del convenio de empresa 1998/2002.

Artículo 23. *Complemento personal histórico.*

Es un concepto que se percibe de acuerdo con lo que se preveía en los artículos 36 «complemento personal por mejoras voluntarias», y el artículo 38 «complemento personal clasificación», ambos del convenio de empresa 1998/2002, que son sustituidos por el presente complemento por iguales importes que los que se estuvieran percibiendo con anterioridad.

Además se abonará por este mismo concepto el importe que correspondía por el desaparecido «(complemento puesto trabajo)», del artículo 33 del convenio de empresa 1998/2002 a la persona que venía percibiéndolo.

El importe del complemento personal histórico, no es revalorizable y será absorbido hasta donde alcance en el futuro por los incrementos del salario base, complemento de experiencia y complemento zurich (que se genere en su caso), como consecuencia de promociones a niveles superiores.

Artículo 24. *Complemento personal convenio.*

Es un complemento que se percibe de acuerdo con lo previsto en:

El artículo 37, «complemento personal convenio», del convenio de empresa 1998/2002.

El artículo 43, «complemento sustitutorio del artículo 18 convenio 1992», del convenio de empresa 1998/2002, salvo lo que se refiere a participación en primas, y una vez aplicado lo dispuesto en la «d.T. Primera de participación en primas ejercicio 2006».

La disposición adicional 1.ª «complemento jornada partida» (convenio de empresa 1998/2002). El abono de esta cantidad quedaría suspendida mientras se encuentre en jornada continuada.

La «disposición adicional 3.ª», «complemento personal caudal / am», del convenio de empresa 1998/2002.

Este importe no es absorbible ni revalorizable.

Artículo 25. *Plus residencia.*

1. Se mantiene este concepto, como complemento personal para los trabajadores que lo vinieran percibiendo en 31/12/80 cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

2. Su cuantía será la misma que vinieran acreditando en 1/1/97 distribuyéndose su valor anual en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 26. *Plus de inspección.*

1. Disfrutará del mismo el personal de inspección o personal del grupo II (con efecto desde la constitución de la mesa de negociación, el 6/10/05) que realice habitualmente su trabajo fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

2. En función al ámbito geográfico de actuación se establecen cuantías distintas, recogidas en el anexo 5.

En el ejercicio 2007 se incrementará de acuerdo con lo que determine el convenio colectivo del sector.

a) «plaza»: cuando el trabajador realice las funciones de inspección en la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

b) «provincias»: cuando el trabajador realice las funciones de inspección fuera de la zona o lugar donde se ubique su centro de trabajo.

3. El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta donde alcance, por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

1. Se devengarán 3 pagas a lo largo del año natural, y se pagarán con las mensualidades de junio, octubre y diciembre.

2. Su importe estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos:

salario base
complemento por experiencia (quien lo perciba)
complemento zurich (quien lo perciba).

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las percibirá en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

4. Mediante acuerdo entre las partes, el importe anual de las tres pagas, podrá percibirse mensualmente prorrateadas en las 12 mensualidades ordinarias del año.

Las solicitudes se aplicarán en enero del año siguiente.

Artículo 28. *-Participación en primas.*

1. Se abonarán por este concepto 4,74 pagas al año, compuestas por los siguientes conceptos retributivos, en sus importes correspondientes a cada ejercicio corriente:

salario base
complemento por experiencia (en su caso)
antigüedad y permanencia 31/12/1996 (en su caso)
c. pers. provisional 31/12/1996 (en su caso).

2. La distribución de pago se efectuará de la siguiente forma:

a) de las 4,74 pagas referidas en el punto anterior, se deducirá lo que se abone en el mes de febrero (que se regula en el siguiente apartado b)), y la diferencia resultante se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

b) en el mes de febrero de cada ejercicio se abonará además para cada trabajador, el importe a que asciende la suma de sueldo base y complemento de experiencia, abonándose junto a la retribución ordinaria del mes.

Artículo 29. *Compensación por comida.*

1. Se establece un plus compensatorio para el personal que realice jornada partida por un importe de 8,10 euros por día efectivamente trabajado en dicha jornada, para el año 2006. Para el ejercicio 2007, se verá incrementado con el mismo porcentaje que establezca el convenio colectivo del sector para compensación por comida.

2. Toda nueva incorporación en la empresa percibirá en concepto de compensación por comida la cantidad que corresponda, a través del sistema de tarjeta restaurante.

3. El personal que no sea de nueva incorporación y perciba este plus, podrá acogerse en cualquier momento a la modalidad de abono por tarjeta restaurante.

Asimismo, el personal que lo venga percibiendo a través de la tarjeta restaurante y esté interesado en pasar a percibir esta compensación por nómina, deberá solicitarlo durante la primera quincena del mes de noviembre, para empezar a aplicarse la nueva modalidad a partir de enero del año siguiente.

4. El abono de este plus será incompatible con cualquier otra percepción por gastos y dietas, no percibiéndose cuando se realice jornada reducida.

Artículo 30. *Complemento promoción.*

Se abonará de acuerdo con lo regulado en el presente convenio colectivo, artículo 12.

Los conceptos que intervienen serán: salario base y complemento experiencia (en su caso), multiplicado por 19,74 pagas, y complemento zurich (en su caso) multiplicado por 15. El total resultante se distribuirá entre las pagas ordinarias.

El efecto será, a la firma del presente convenio.

El «complemento de promoción», así como los incrementos del salario base (y de los conceptos que se calculen sobre el mismo), que resulten como consecuencia de la consolidación de las promociones reguladas, se absorberán hasta donde alcancen y por este orden de los siguientes conceptos retributivos:

a) complemento personal clasificación
b) complemento personal mejoras voluntarias.

Ambos integrados en el complemento personal histórico regulado en el artículo 23.

Una vez alcanzado, a los 6 ó 12 meses, el nivel retributivo superior correspondiente al puesto de destino, o en el momento en el que se determine que no se ha conseguido la consolidación de ese nivel, dejará de

percibirse este complemento. En este segundo caso, se restituirán los conceptos que hayan podido ser absorbidos.

Artículo 31. *Complemento zurich.*

1. Lo percibirá a partir del 1 de enero 2006, todo el personal perteneciente a los grupos II y III.
2. Su importe equivaldrá al 3% del salario base de cada trabajador, en las 12 pagas ordinarias y las 3 extraordinarias.
3. Se absorberá parcial o totalmente de cualquier concepto que se perciba, y que no sea: salario base, complemento experiencia, C.A.I., plus residencia, plus de inspección ni complemento promoción.
4. La creación del presente complemento responde al compromiso asumido en la D.A. 6.ª del convenio colectivo de empresa 1998/2002.

Artículo 32. *Cláusula revisión salarial.*

Se aplicará la revisión salarial de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del convenio colectivo del sector.

Artículo 33. *Dietas y gastos de viaje.*

Se regirán por la normativa interna publicada en punto azul, que en ningún caso será en términos absolutos inferior a lo regulado en el convenio colectivo del sector.

Artículo 34. *Normas generales.*

1. Las cantidades reseñadas a lo largo del convenio tienen el carácter de brutas, de las que se deducirán los impuestos y demás cargos correspondientes.
2. Los importes pactados se refieren a una prestación ordinaria de la jornada. Si ésta fuese de carácter reducido se disminuirían aquéllos en la misma proporción.
3. El abono de las retribuciones ordinarias se efectuará por doce mensualidades vencidas todas ellas. Las pagas extraordinarias en sus específicas fechas.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (y por necesidades administrativas), los conceptos que no puedan ser abonados en el propio mes de su devengo se pagarán en el inmediatamente siguiente.
5. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria cuyo resguardo suplirá la firma del trabajador en el correspondiente recibo, el modelo del cual continuará siendo el actualmente empleado, adecuado a la nueva estructura salarial pactada.
6. Los trabajadores que lo precisen dispondrán de hasta 30 minutos de permiso mensual para poder desplazarse a la entidad bancaria para hacer efectivos sus haberes.

Artículo 35. *Anticipos.*

1. El personal con al menos dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipos sobre la remuneración en los casos y cuantías que a continuación se determinan:
 - a) Para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados ocasionados por enfermedad o accidente de carácter grave, del empleado o familiares de hasta primer grado que dependan económicamente de él, podrá solicitarse el anticipo del líquido de hasta tres mensualidades, con el límite de 6.010 euros.
 - b) Para gastos extraordinarios por matrimonio o divorcio del empleado, y los derivados de la matriculación y compra de libros de estudio, del empleado y/o sus hijos, podrá solicitarse un anticipo del líquido de hasta 2 mensualidades, con el límite de hasta 2.404 euros.

En todos los casos, para determinar la concesión o denegación del anticipo, la empresa podrá recabar del solicitante la documentación y justificantes que estime necesarios.

2. La devolución se efectuará en plazo no superior a 6 mensualidades mediante descuentos en la nómina mensual ordinaria y de pagas extraordinarias y/o de participación en primas resto año en curso (febrero).

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 36. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo será de 1.690 horas efectivas para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, efectuándose de lunes a viernes.

Artículo 37. *Horarios.*

Se establecen los que seguidamente se detallan, con el fin de dar cobertura por necesidades organizativas y de atención al cliente desde las 8 h. hasta las 18 h. en cada centro de trabajo.

1. Jornada partida

- a) El personal que la realice percibirá la compensación establecida en el Artículo 29 del convenio, de acuerdo con lo regulado en el mismo.
- b) Con carácter general la jornada se realizará partida con arreglo a los siguientes horarios:

Periodo invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio ambos inclusive).

- 1.º turno: de 8.00 h. a 17.15 h. (7,45 h. efectivas diarias)
- 2.º turno: de 8.45 h. a 18.00 h.

Tendrán prioridad para realizar el 2.º turno aquellos trabajadores interesados en el mismo, debiendo permanecer como mínimo 6 meses. Si fuera insuficiente, los turnos se determinarán por el responsable, según las necesidades existentes en cada unidad, pudiendo tener como máximo el 50% de la plantilla en el segundo turno.

En ambos turnos existirá un descanso de 1,30 h. para la comida, preferentemente entre las 13.30 h. y las 15.00 h., sin perjuicio de que entre el mando y el empleado se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquella, entre las 13.30 h. y las 14,30 h. y de forma estable en períodos de 6 meses como mínimo.

En aquellas unidades en que así se acuerde con el responsable de la misma, podrá reducirse la pausa para la comida a 1 h. siempre y cuando se cubra la franja horaria de 8 a 18 h. y las necesidades operativas lo permitan.

Los turnos serán:

- 1.º turno: de 8.00 h a 16.45 h. (7,45 h. efectivas diarias)
- 2.º turno: de 9.15 h. a 18.00 h.

Los viernes de los periodos en que se trabaje jornada partida, el horario laboral será de 8:00 a 15:15 horas, sin descanso para la comida (7:15 horas efectivas diarias).

Periodo estival (del 16 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive). La jornada se realizará de 8.00 h. a 15.15 h., sin descanso para la comida. (7,15 h. efectivas diarias).

c) El miércoles o jueves de semana santa (cuando sea víspera de festivo), así como el 5 de enero, el 24 y 31 de diciembre, se realizará el horario de 8:00 h. a 15:15 h., sin descanso para la comida (7:15 horas efectivas diarias).

d) Días de libranza: Para la plantilla adscrita a jornada partida y con el fin de ajustar el calendario a las 1690 horas efectivas anuales, se establecen 2 días laborables adicionales de libranza que se disfrutarán, salvo pacto en contrario, añadidas al período en que el trabajador disfrute de sus vacaciones. No pudiéndose acumular más de 22 días laborables de disfrute seguidos.

El disfrute de la totalidad de los días de libranza se determinará entre el responsable de la unidad y los empleados. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de los días de libranza entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el período anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre el responsable de la unidad y la representación de los trabajadores del centro de trabajo, o en su defecto, los empleados, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

Si continuara existiendo discrepancia entre las partes, se trasladará a la comisión mixta de vigilancia del convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución

La realización de los horarios en jornada partida establecidos en el presente convenio, y el período del año durante el cual se disfruten los días de vacaciones (jornada invernal o jornada estival), pueden producir un exceso o disminución de horas trabajadas con relación a las 1.690 horas anuales pactadas.

El exceso o disminución se regularizará por cada 7,30 horas, con un día a añadir o restar de los dos de libranza existentes.

El resto de horas que puedan exceder o faltar con referencia a las 7,30 h., se disfrutarán como de libranza, o se trabajarán según el caso, durante aquellas jornadas que se establezcan.

De la misma forma se operará cuando el tiempo total de exceso o disminución no alcance las 7,30 horas, y por tanto no se justifique un día completo de libranza o de prestación de servicios según el caso.

Cualquier modificación a lo anteriormente establecido con relación al disfrute del exceso/defecto de horas deberá acordarse con los represen-

tantes de los trabajadores del centro. En caso de discrepancia se resolverá por la comisión mixta.

e) La dirección de un centro de trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la jornada continuada que un empleado pueda formular en el caso de encontrarse con problemas graves para continuar realizando la jornada partida (tales como: enfermedad grave propia o del cónyuge, o de familiares de 1.º grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos en los casos de separación o divorcio, etc.), siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del centro.

Asimismo, y con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral, las trabajadoras podrán realizar jornada continuada por cuidado de hijo menor de 9 meses.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre, que ésta no realiza jornada continuada.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, la realización de la jornada continuada, deberá respetar la jornada anual efectiva de trabajo.

2. Jornada continuada

a) Se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquellos empleados que la soliciten.

b) Se iniciará a las 7,30 h. de la mañana finalizando a las 15,00 h., con una flexibilidad de 30 minutos en más o en menos, tanto a la entrada como a la salida. (7,30 h. efectivas diarias).

3. Otros horarios.—No obstante los horarios fijados anteriormente, la empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

a) El personal directivo o vinculado directamente a dirección, que tiene pactada dedicación completa a la empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional.

b) El personal de inspección u otro personal que preste sus servicios habitualmente fuera de su centro de trabajo, no estarán sujetos a horarios prefijados, distribuyendo su jornada anual en función de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

c) El personal del área de sistemas asignado al helpdesk de puntos de venta, con el fin de prestar servicio a los intermediarios y a los puntos de venta, cubrirá, durante todo el año, de lunes a viernes por turnos, la franja horaria de 8 a 19 horas.

d) Asimismo, el área de sistemas y el personal del área de siniestros (cat-cicos), por razones organizativas y de servicio, trabajarán en las festividades locales y autonómicas del centro de trabajo, con aquella dotación y horarios que requieran a tal fin. En el caso de siniestros (cat-cicos) se realizará jornada continuada y la plantilla será entre tres y cinco empleados. En el supuesto de que se precise una mayor dotación se resolverá a través de la comisión mixta.

e) Podrán acordarse, mediante negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, otras distribuciones horarias distintas a las anteriormente reguladas.

Las coberturas del apartado d) se efectuarán preferiblemente de forma voluntaria, y en su defecto, se establecerá con la representación de los trabajadores el procedimiento que garantice el servicio.

El exceso de jornada que resulte sobre la anual pactada, como consecuencia del trabajo en festivos, se compensará con la percepción de 240 euros brutos por festivo efectivamente trabajado.

Artículo 38. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los establecidos oficialmente como tales (estatales, autonómicos y locales) en cada una de las poblaciones en que existan centros de trabajo de la empresa.

2. Igualmente será festivo el día del seguro (14 de mayo) si bien esta festividad podrá trasladarse a otro día en cada centro de trabajo en particular, si así se acuerda entre la dirección del mismo y los representantes del personal.

Artículo 39. *Vacaciones.*

1. El personal con una antigüedad superior al año disfrutará de una vacación de 22 días laborables al año, equivalentes a 30 días naturales.

2. Si la antigüedad es menor, se realizarán 2,5 días naturales por mes trabajado dentro del año.

3. Los trabajadores que en el transcurso del año cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, 2 días laborables,

62 y 63 años de edad, 3 días laborables, 64 y 65 años de edad, 4 días laborables. Su equivalencia es de 2, 4 y 6 días naturales respectivamente.

4. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en los meses de julio a setiembre, pudiendo dividirse en varios períodos.

5. Las fechas concretas de disfrute se acordarán entre la empresa y cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

El período vacacional se abonará/deducirá a razón de salario promedio diario.

7. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por incapacidad temporal y maternidad. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa.

8. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de las vacaciones entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el período anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre el responsable de la unidad y la representación de los trabajadores del centro de trabajo, o en su defecto, los empleados, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

Si continuara existiendo discrepancia entre las partes, se trasladará a la comisión mixta de vigilancia del convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Se regirá según lo establecido para horas extraordinarias en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 41. *Reducción de jornada por cuidado de menores o disminuidos o de familiares.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos un 25% y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada laboral ordinaria.

4. En caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria.

Artículo 42. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente, para cada centro de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores en los mismos, los calendarios que recogerán los festivos y otros días inhábiles, adecuando los distintos horarios de trabajo establecidos en el artículo 36, para cumplir la jornada anual pactada.

CAPÍTULO VIII

Licencia y excedencias

Artículo 43. *Licencias.*

1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por nacimiento o adopción de hijo y acogimiento: dos días, ampliables hasta cuatro en caso de obligado desplazamiento, con al menos dos días laborables en ambos casos.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: dos días de los cuales al menos uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro con al menos dos laborables, en caso de obligado desplazamiento. Los laborables que puedan corresponder podrán disfrutarse de forma no continuada, dentro de un periodo razonable.

El trabajador deberá justificar, mediante la aportación de certificado u otro documento médico, el hecho de la enfermedad o accidente y su carácter de grave.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el desplazamiento es inferior a 75 km (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso) no habrá lugar a ampliación del mismo.

Si es superior a 75 km se ampliará en dos días.

d) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario:

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona sin necesidad de apoderamiento ante notario.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, en idénticas condiciones de reingreso que las establecidas para la excedencia por nombramiento de cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, en estudios con titulación oficial que estén relacionados con la actividad de la empresa y siempre que se acredite que el horario de realización de los mismos coincide dentro de la jornada laboral efectuada por el trabajador. Deberá cursarse aviso a la empresa con una antelación de 2 días laborables a la fecha solicitada.

h) En el caso de trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario laboral.

2. 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. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las mismas, les corresponderá la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción de jornada, dentro de su jornada laboral ordinaria. En caso de parto múltiple, se incrementará este permiso en media hora por cada hijo a partir del segundo.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con una anterioridad mínima de 15 días al momento de su reincorporación después del periodo 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.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

4. El trabajador debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

5. Las licencias se solicitarán por escrito al mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

6. El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de tra-

bajo tan pronto como cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

7. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende que se refiere a días naturales, por tanto, comprende los días festivos en cada licencia.

8. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se producirá ningún tipo de compensación posterior.

9. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

10. El trabajador, previo aviso con suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo entre las partes por cualquiera de estas posibilidades.

11. Grado de Consanguinidad o afinidad.

Son del primer grado de consanguinidad: los padres y los hijos del trabajador.

Son del segundo grado de consanguinidad: los abuelos, los nietos y los hermanos del trabajador.

Los familiares del cónyuge tienen la misma consideración que los propios a efectos de determinar el grado de afinidad.

Artículo 44. *Permiso sin sueldo.*

1. Los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso sin sueldo por cualquier causa, por un periodo de tiempo de hasta 15 días, previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.

2. Los trabajadores podrán solicitar permiso sin sueldo para atender a necesidades particulares imperiosas, por un periodo de tiempo de hasta tres meses, prorrogable de común acuerdo entre las partes, previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.

a) Su concesión por parte de la empresa y con carácter general será discrecional.

b) No obstante se atenderán aquellas peticiones que, debidamente justificadas, tengan como motivo alguno de los siguientes:

Procesos terapéuticos, curativos o quirúrgicos del propio trabajador que no sean constitutivos de incapacidad temporal.

Cuidado de familiares de primer o segundo grado.

c) Este permiso será compatible, en su caso, con las licencias retribuidas reguladas en el artículo anterior, y comportará, a su término, la reincorporación automática del trabajador a su puesto.

3. Los permisos regulados en los apartados 1 y 2, producirán la suspensión del contrato de trabajo, no devengarán retribución alguna, determinarán la baja en seguridad social y no computarán a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 45. *Descanso por maternidad a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 46. *Excedencias voluntarias.*

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de dos años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

5. Durante la situación de excedencia no podrá prestarse servicios en otra empresa del sector. El trabajador que incumpliera esta prohibición perderá el derecho al reingreso, quedando automáticamente extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 47. *Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo o acogimiento.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de aco-

gimientto, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. En el caso en que dos trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

5. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 48. *Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o por ser discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. En el caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 49. *Reingreso de excedencias voluntarias.*

1. El trabajador que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. No se podrá cubrir un puesto externamente del mismo nivel que ostentaba el excedente, cuando éste cursara su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente no pudiera ser atendido por el mismo.

3. Salvo lo dispuesto específicamente en los apartados 4 del artículo 47 y 3 del artículo 48, el trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjeran.

4. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente en cualquier centro de trabajo de la empresa dentro del radio de 25 km desde el centro en el que prestaba sus servicios el trabajador y la misma sea rechazada por éste.

Si en los 24 meses anteriores a la solicitud de reingreso se hubiera producido el traslado de algún trabajador del mismo grupo profesional a un centro de trabajo fuera de los límites a que se refiere el párrafo anterior, según lo establecido en el capítulo V sobre movilidad geográfica, el trabajador trasladado tendrá derecho preferente de retorno al centro de origen frente al solicitante de reingreso por excedencia, al cual se podría ofrecer la sustitución del trabajador trasladado en el centro de destino y en caso de negativa perdería el derecho de reingreso.

Artículo 50. *Excedencias por nombramiento de cargo público.*

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 51. *Excedencia por actividad sindical de ámbito provincial o superior.*

1. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 52. *Norma común a las excedencias voluntarias.*

No podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la empresa, en razón a la temporalidad de sus contratos, no tenga el carácter de indefinida.

Artículo 53. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El tiempo de prestación del servicio que se efectuara en su día, se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 54. *Otros supuestos.*

Se estará lo dispuesto en el Artículo 45 apartado 1.g del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Artículo 55. *Carácter de las mimas.*

Las prestaciones sociales que se regulan en el presente capítulo no tienen carácter salarial al no requerir contraprestación por parte del trabajador.

Artículo 56. *Premios por permanencia en el servicio.*

1. Para premiar la permanencia en el servicio activo, se concederá a los empleados de la empresa los premios que a continuación se detallan:

Ejercicio 2003:

- a) al cumplir los 25 años: 1.037,00 euros brutos
- b) al cumplir los 35 años: 1.622,00 euros brutos
- c) al cumplir los 45 años: 2.013,00 euros brutos.

Ejercicio 2004:

- a) al cumplir los 25 años: 1.063,00 euros brutos
- b) al cumplir los 35 años: 1.664,00 euros brutos
- c) al cumplir los 45 años: 2.065,00 euros brutos.

Ejercicio 2005:

- a) al cumplir los 25 años: 1.097,00 euros brutos
- b) al cumplir los 35 años: 1.717,00 euros brutos
- c) al cumplir los 45 años: 2.131,00 euros brutos.

Ejercicio 2006:

- a) al cumplir los 25 años: 1.117,08 euros brutos
- b) al cumplir los 35 años: 1.748,13 euros brutos
- c) al cumplir los 40 años: 2.169,06 euros brutos.

Para el ejercicio 2007 se incrementarán los importes del ejercicio 2006 con el IPC de ese año.

2. Se deducirán del cómputo de la antigüedad los períodos en que el contrato haya quedado en suspenso y con baja en la seguridad social, salvo lo previsto en el artículo 53.

Artículo 57. *Préstamos para viviendas.*

1. Las empresas destinarán hasta la cantidad de 500.000 euros, a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal con un máximo por préstamo de 6.010 euros, que devengará un interés anual equivalente al tipo de interés mibor (créditos anteriores a 1/1/99) o euribor (créditos posteriores a 1/1/99) a 12 meses más 1 punto. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año mibor/euribor, publicado en B.O.E. para enero de cada año. El plazo de amortización se establece en 10 años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta 15. En la expresada cantidad de 500.000 euros se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La dirección de la empresa, antes de denegar una solicitud, recabará informe de los representantes de los trabajadores correspondiente y les informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de 3 años al servicio de la empresa.
- b) Acreditar la necesidad de vivienda.
- c) Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado, y que no tenga ninguna otra en propiedad.

Los empleados con discapacidad acreditada igual o superior al 33% podrán solicitar este préstamo para la adecuación de su vivienda con respecto a su discapacidad, previa justificación del gasto.

2. Al concederse un préstamo se exigirá:

a) un seguro de vida, concertado con la propia empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

b) en los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, el empleado estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por incapacidad temporal/maternidad.

3. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias), a percibir por el empleado.

Artículo 58. *Préstamos para compra vehículo.*

1. Se establece exclusivamente para el personal que precisa de vehículo para desarrollar las funciones que tenga asignadas durante la mayor parte de su jornada laboral de forma habitual.

2. El capital del préstamo que se concede tendrá como límite la cantidad de 8.500 euros de la que se deducirá el valor de venta del vehículo anterior en caso de sustitución.

3. El plazo de amortización del préstamo se establece a 3 años, devengándose el tipo de interés anual que se establece por el banco de España como interés legal del dinero a efectos fiscales.

4. Al concederse un préstamo se exigirá un seguro de vida, concertado con la propia empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

5. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias) a percibir por el trabajador.

6. En los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, el empleado estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por incapacidad temporal/maternidad.

Artículo 59. *Seguro de vida.*

1. La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro colectivo, modalidad temporal, renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente total o absoluta, por el siguiente capital:

2003: 33.277 euros
2004: 34.342 euros
2005: 35.620 euros
2006: 36.325 euros.

En el año 2007 el capital se incrementará con el IPC del año anterior.

Este capital se duplicará en los supuestos de que la contingencia se produzca durante un desplazamiento motivado por la relación laboral, en un radio superior a 25 kilómetros desde el centro de trabajo del empleado y el centro de trabajo o lugar de destino.

2. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados.

3. La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que los mismos cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 75% del salario mínimo interprofesional.

Hijos menores de edad, o que, aún siendo mayores, sean discapacitados físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado/a para trabajar.

4. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 62), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

5. Cuando un empleado con un grado de invalidez permanente total solicite su reincorporación a la empresa, ésta intentará facilitarle un puesto de trabajo compatible con su invalidez.

Artículo 60. *Seguro de accidentes.*

1. Además del seguro de vida regulado en el artículo anterior la empresa tiene concertado, en favor de sus empleados en activo, un seguro colectivo de accidentes que cubre los riesgos de muerte e invalidez permanente total o absoluta (incluyendo el infarto de miocardio e infarto cerebral) sobre una anualidad base de 15.481 euros, la cual será multiplicada por tres en el caso de muerte y por seis en el caso de invalidez permanente total o absoluta.

En el año 2007 la anualidad base se incrementará con el IPC del año anterior.

2. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 62), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

3. Cuando un empleado con un grado de invalidez permanente total solicite su reincorporación a la empresa, ésta intentará facilitarle un puesto de trabajo compatible con su invalidez.

Artículo 61. *Ayuda a hijos discapacitados.*

A partir de la firma del presente convenio, los empleados con hijos discapacitados a su cargo, percibirán anualmente la siguiente ayuda:

Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%: 800 euros

Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 65%: 1.500 euros

Las citadas cantidades se percibirán prorrateadas por doceavas partes durante los 12 meses naturales del año.

Artículo 62. *Indemnización por fallecimiento del empleado.*

En el supuesto de que fallezca un empleado en activo, se le incluirá en la liquidación una indemnización de quince días de salario.

Artículo 63. *Prestación complementaria por incapacidad temporal o maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 56 del convenio colectivo del sector (2004/2007).

CAPÍTULO X

Régimen de faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en el capítulo 10 del convenio colectivo del sector (2004/2007).

CAPÍTULO XI

Derechos y garantías sindicales

Artículo 64. *Representantes unitarios y sindicales del personal.*

1. Se regirán por lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y la ley orgánica de libertad sindical.

2. Su número y derechos dependerá de la plantilla existente en cada centro de trabajo, adecuándose a las variaciones significativas de aquélla. La determinación de la significación corresponderá a la dirección de la empresa, a la representación legal de los trabajadores en el centro y a las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, de común acuerdo.

Artículo 65. *Horas sindicales.*

La dirección de la empresa podrá pactar anualmente con las secciones sindicales legalmente constituidas, la acumulación de las horas de crédito horario de que dispongan los miembros de comités de empresa y delegados de personal, afiliados a la misma, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones, a fin de perturbar mínimamente la organización del trabajo.

Artículo 66. *Financiación reunión anual.*

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan el carácter a que se refiere el artículo 10.1 de la ley orgánica de libertad sindical (lols) tendrán derecho a celebrar una reunión anual de un día de duración con cargo al crédito horario que tengan reconocido, y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión, del siguiente modo:

a) Abonando el 100% de los gastos de desplazamiento de los asistentes en medio de locomoción ordinario.

b) Pagando el 100 % del importe de la dieta o media-dieta, según proceda, regulada en el Artículo 33 del presente convenio.

CAPÍTULO XII

Política de empleo

Artículo 67. *Principios generales.*

Se consideran como principios que deben favorecer una política de empleo activa y estable, los siguientes:

Prioridad en la estabilidad y garantía de empleo.

Respeto a los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Principio de no discriminación por razón de naturaleza del contrato.

Potenciación de la contratación en el grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 68. *Información a los representantes de los trabajadores.*

La dirección de la empresa informará con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos laborales necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo, así como su evolución probable. De igual modo se informará sobre la previsión de nuevas contrataciones y modalidades contractuales a utilizar, así como de los supuestos de subcontratación.

Durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla a 31 de diciembre.

A los efectos de la información a que se hace referencia en los párrafos anteriores, se entenderá por «datos laborales» los siguientes: Nombre del empleado, edad, fecha de ingreso en la empresa, grupo profesional y nivel.

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 69. *Salud labora1.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, R.D. 39/1997 reglamento de los servicios de prevención y otras normas concordantes, modificado por el 780/98 y por el 604/2006.

La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO XIV

Disposiciones varias

Artículo 70. *Comisión mixta de interpretación del convenio.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la interpretación del presente convenio se crea una comisión paritaria que estará compuesta por 6 miembros en representación de la dirección de la empresa y 6 miembros por los representantes del personal designados de

entre las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que continúen ostentando aquella representación.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.

3. La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario.

4. La comisión estará domiciliada en la sede central de la empresa en Barcelona, Vía Augusta, n.º 200.

5. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por los asistentes.

6. Las cuestiones sometidas a la comisión serán debatidas en su seno, de acuerdo con el orden del día previamente establecido.

7. Los acuerdos requerirán el voto acorde de ambas representaciones paritarias. En cada representación su postura vendrá reflejada por el voto mayoritario simple de sus componentes.

8. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas por los interesados, haciendo uso de sus derechos y libertades constitucionales, a los procedimientos contencioso, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje establecidos por las leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

Artículo 71. *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.*

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional 8.ª del convenio colectivo del sector (2004/2007).

Artículo 72. *Cláusula derogatoria.*

Queda derogado el anterior convenio colectivo, así como los reglamentos anteriores, normas, usos y costumbres vigentes hasta la fecha, no recogidos en el presente convenio.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional 5.ª del convenio colectivo del sector (2004/2007).

Disposición adicional segunda. *Víctimas de violencia de género.*

Con el fin de prestar apoyo en el ámbito laboral a los empleados que sean víctimas de violencia de género, la empresa establece las siguientes medidas:

1. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 41 de nuestro convenio sobre la reducción de jornada.

2. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 35 1) b) de nuestro convenio sobre anticipos extraordinarios.

3. Podrán modificar, previo acuerdo con la empresa, los horarios de entrada y salida, durante el tiempo que se considere estrictamente necesario.

4. Siempre que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, estos trabajadores tendrán preferencia para ocupar cualquier vacante que exista en la organización, con derecho a reserva de su puesto de trabajo de origen durante 6 meses.

5. Podrán suspender su contrato de trabajo por un periodo máximo de 6 meses.

Disposición adicional tercera. *Clasificación profesional.*

De producirse variaciones sustanciales en la composición de las plantillas de las empresas del grupo por reorganización, fusión, adquisición o compra, se procederá a los necesarios ajustes en la clasificación profesional del personal, con arreglo a lo dispuesto legalmente y a lo pactado en el presente convenio.

Disposición adicional cuarta. *Plan de pensiones de empleo.*

Se acuerda la implementación de un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta para las empresas de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Sociedad Unipersonal, como plasmación del compromiso asumido en la disposición adicional 6.ª del convenio de empresa anterior, que sustituirá a los beneficios derivados de la compensación económica por jubilación a los 65 años de edad, recogida en el Artículo 58 b) del convenio colectivo del sector (2004/2007). Asimismo, cualquier transformación homogénea de dicho compromiso que se produzca en el futuro, quedará igualmente absorbido por los acuerdos aquí establecidos.

A tal efecto se constituye, con carácter inmediato, la comisión promotora del plan, que estará formada paritariamente por las partes firmantes del presente convenio, al ser de eficacia general. La parte social estará integrada por 4 miembros en representación de CC. OO. y 2 en representación de UGT. Los acuerdos de esta comisión promotora se tomarán por mayoría simple de sus componentes.

Esta comisión promotora se ocupará de las funciones que le son propias en cuanto a la constitución del plan y el redactado de su reglamento de funcionamiento atendiendo, entre otros, a los criterios recogidos en el preacuerdo firmado el 8 de Junio de 2006.

La comisión de control del plan, órgano de representación de los partícipes, deberá constituirse con iguales criterios, al ser beneficio dimanante del presente convenio de eficacia general, que los recogidos para la creación de la comisión promotora, respetando la paridad entre las partes y la proporcionalidad entre las representaciones sindicales firmantes.

La comisión de control del plan será renovada cada 4 años, respetando, por lo que se refiere a los miembros de la parte social, la proporcionalidad existente entre las representaciones sindicales firmantes del último convenio de empresa de eficacia general que existiera a la fecha de renovación y que regulase las condiciones laborales de los partícipes en el plan.

Todos aquellos empleados que, estando en condiciones de ser partícipes del nuevo plan de pensiones no se adhieran al mismo, conforme al reglamento que se regulará próximamente, no les será de aplicación dicho premio de jubilación a los 65 años, ni las condiciones, términos y cuantías que, en materia del citado premio, se deriven de los convenios colectivos anteriores al presente, o puedan derivarse de futuras regulaciones contenidas en los mismos sobre dicha materia.

El nuevo sistema es valorado por las partes como globalmente más beneficioso que cualquier otro vigente a la fecha de firma del presente convenio.

La efectividad de lo pactado en la presente disposición adicional queda sujeta a la formalización del plan de pensiones.

Disposición transitoria primera. *Participación en primas ejercicio 2006.*

Para el ejercicio 2006, primero en el que se aplicará el nuevo sistema de participación en primas previsto en el artículo 42 de este convenio, se absorberá el importe de 0,74 de paga, del comp. sustitutorio del artículo 28 del convenio de empresa 1992 (d.t. tercera convenio de empresa 1995/1997), que se pudiera venir percibiendo, exclusivamente sobre la parte referida a la participación en primas de dicho complemento.

Disposición transitoria segunda. *Complemento puesto de trabajo.*

Las cantidades que se vinieran percibiendo a la fecha de la constitución de la mesa de negociación del convenio (6/10/05), a través del complemento de puesto de trabajo, regulado en el Artículo 33 del convenio de empresa 1998/2002, se incorporarán al concepto retributivo de origen si lo hubiera, o, en caso contrario, al complemento personal histórico del Artículo 23 del presente convenio.

Disposición transitoria tercera. *Clasificación profesional.*

1. Con efectos del día de la firma del presente convenio, se retrotraerán las bajadas de nivel producidas por decisión de la dirección de la empresa, posteriores a la aplicación del convenio de Zurich España, Zurich Vida 1998/2002, hasta el nivel ostentado en el momento del descenso.

Estas reposiciones no tendrán efecto retroactivo económico, por lo que no producirán pago diferencial por ningún concepto.

2. No se aplicará lo recogido en el apartado anterior, en lo siguientes supuestos:

- cuando el cambio de nivel se hubiere producido por acuerdo entre las partes.
- para el personal que haya causado baja en la empresa, por cualquier causa, en la fecha de firma del presente convenio.
- cuando el trabajador en la fecha indicada en el apartado anterior, hubiera recuperado –por cualquier motivo– el nivel anterior o alcanzado otro superior.
- puestos de trabajo provenientes del grupo 0.

3. A partir de la firma del presente convenio, la dirección de la empresa, en las nuevas contrataciones, podrá hacer uso de la clasificación correspondiente al nivel 6 del grupo II, para aquellos puestos de trabajo que se correspondan con la misma.

Disposición transitoria cuarta. *Premios de permanencia.*

Con motivo de los nuevos tramos de antigüedad que se regulan en el artículo 56, el personal que haya cumplido los 40 años de antigüedad en la empresa y no haya percibido el anterior premio de los 45 años recogido en el convenio de empresa 1998/2002, le será abonado el correspondiente a los 40 años durante este ejercicio.

ANEXO 1

Convenio colectivo Zurich España, Zurich Vida 2003/2007

Tabla salarial año 2003

Grupo	Nivel	Sueldo base	
		Mensual	Cómputo anual (×18)
I	1	1.707,05	30.726,90
	2	1.443,88	25.989,84
	3	1.230,49	22.148,82
II	4	1.052,68	18.948,24
	5	917,53	16.515,54
	6	796,62	14.339,16
III	7	697,05	12.546,90
	8	611,69	11.010,42
IV	9	540,57	9.730,26
	10	483,66	8.705,88

Tabla de complemento por experiencia –año 2003

Grupo	Nivel	Importe anual (en 15 mensualidades)
I	1	0,00
	2	0,00
	3	0,00
II	4	266,73
	5	202,70
	6	181,38
III	7	149,37
	8	128,03
IV	9	0,00
	10	0,00

ANEXO 2

Convenio colectivo Zurich España, Zurich Vida 2003/2007

Tabla salarial año 2004

Grupo	Nivel	Sueldo base	
		Mensual	Cómputo anual (×18)
I	1	1.806,83	32.522,94
	2	1.528,28	27.509,04
	3	1.302,40	23.443,20
II	4	1.114,21	20.055,75
	5	971,15	17.480,73
	6	843,17	15.177,03
III	7	737,80	13.280,40
	8	647,45	11.654,07
IV	9	572,16	10.298,88
	10	511,93	9.214,71

Tabla de complemento por experiencia –año 2004

Grupo	Nivel	Importe anual (en 15 mensualidades)
I	1	0,00
	2	0,00
	3	0,00
II	4	282,32
	5	214,55
	6	191,98
III	7	158,10
	8	132,52
IV	9	0,00
	10	0,00

ANEXO 3

Convenio colectivo Zurich España, Zurich Vida 2003/2007

Tabla salarial año 2005

Grupo	Nivel	Sueldo base	
		Mensual	Cómputo anual (×18)
I	1	1.873,69	33.726,42
	2	1.548,83	28.526,94
	3	1.350,59	24.310,62
II	4	1.155,43	20.797,74
	5	1.007,08	18.127,44
	6	874,36	15.738,48
III	7	765,10	13.771,80
	8	671,44	12.085,38
IV	9	593,33	10.679,94

Tabla de complemento por experiencia –año 2005

Grupo	Nivel	Importe anual (en 15 mensualidades)
I	1	0,00
	2	0,00
	3	0,00
II	4	292,77
	5	222,49
	6	199,08
III	7	163,95
	8	140,53
IV	9	0,00
	10	0,00

ANEXO 4

Convenio colectivo Zurich España, Zurich Vida 2003/2007

Tabla salarial –año 2006

Grupo	Nivel	Sueldo base		Complemento zurich		Total
		Mensual	Cómputo anual (×19,74)	Mensual	Cómputo anual (×15)	
I	1	1.911,16	37.726,30	0,00	0,00	37.726,30
	2	1.616,53	31.910,30	0,00	0,00	31.910,30
	3	1.377,60	27.193,82	0,00	0,00	27.193,82
II	4	1.178,54	23.264,38	35,36	530,34	23.794,72
	5	1.027,22	20.277,32	30,82	462,25	20.739,57
	6	891,85	17.605,12	26,76	401,33	18.006,45
III	7	780,40	15.405,10	23,41	351,18	15.756,28
	8	684,84	13.518,74	20,55	308,18	13.826,92
IV	9	605,20	11.946,65	0,00	0,00	11.946,65

Tabla de complemento por experiencia –año 2006

Grupo	Nivel	Importe anual (en 15 mensualidades)
I	1	0,00
	2	0,00
	3	0,00
II	4	298,63
	5	226,94
	6	203,06
III	7	167,23
	8	143,34
IV	9	0,00
	10	0,00

ANEXO 5

Convenio colectivo Zurich España, Zurich Vida 2003/2007

Plus de Inspección

Provincia Plaza	Año 2003		Año 2004		Año 2005		Año 2006	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
	115,19	1.382,33	123,77	1.485,32	128,35	1.540,28	130,92	1.571,09
	57,6	691,16	61,89	742,66	64,18	770,14	65,46	785,54

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

1988

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2006, de la Secretaría General de Energía, por la que se publica el Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Consejería de Innovación e Industria de la Junta de Galicia, para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico y planes de control de tensión.

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Consejería de Innovación e Industria de la Junta de Galicia, han suscrito el 24 de noviembre de 2006, un Convenio Marco de colaboración para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico y planes de control de tensión en Galicia, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho convenio, cuyo texto figura a continuación

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 18 de diciembre de 2006.–El Secretario General de Energía, Ignasi Nieto Magaldi.

CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO, Y LA CONSELLERÍA DE INNOVACIÓN E INDUSTRIA DE LA XUNTA DE GALICIA PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ELÉCTRICO Y PLANES DE CONTROL DE TENSIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

En Madrid, a 24 de noviembre de 2006.

REUNIDOS

El Sr. D. Ignasi Nieto Magaldi, Secretario General de Energía del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto 2392/2004, de 30 de diciembre, por el que se establece la tarifa eléctrica para 2005.

El Sr. D. Fernando Xabier Blanco Álvarez, Conselleiro de Innovación e Industria de la Xunta de Galicia, en representación de la Comunidad Autónoma, y conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, reguladora de la Xunta y de su Presidente, y en el Acuerdo del Consello de la Xunta de 27 de marzo de 1991 sobre convenios de cooperación con otros entes públicos y de colaboración con particulares.

En función de sus respectivos cargos

EXPONEN

1. Que el artículo 48.2 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, reconoce que «La Administración General del Estado establecerá las líneas de actuación en materia de calidad de servicio tendentes a la consecución de los objetivos de calidad, tanto en consumo final como en las zonas que, por sus características demográficas y tipología del consumo, puedan considerarse idóneas para la determinación de objetivos diferenciados.

Para la implantación de dichas líneas de actuación se instrumentarán programas de actuación en colaboración con las Comunidades Autónomas que, sin perjuicio de otras medidas, podrán ser tomados en consideración para el reconocimiento de costes a efectos retributivos, previo informe de la Administración competente para autorizar las instalaciones