

7552

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2006 del III Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

Visto el contenido de las tablas salariales definitivas para el año 2006 del III Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el sector de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Código de Convenio n.º 9912845), publicado en el BOE de 4-11-2004, tablas que han sido suscritas, con fecha 27 de febrero de 2007, por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integradas las organizaciones empresariales ANERE y las sindicales UGT y CC.OO firmantes de dicho Convenio en representación, respectivamente, de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 26 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Acta de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo general de ámbito Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos

En Madrid, en la sede de la Unión General de Trabajadores, sita en la Avda. de América, 25, 8.ª planta, siendo las 16.00 horas, del día 27 de febrero de 2007, se reúnen los señores que seguidamente se relacionan, para revisión de las tablas salariales del III Convenio Colectivo general de ámbito Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, en el servicio del Estacionamiento Regulado.

Por ANERE:

Luis Manuel Jiménez Sánchez.
María Antón López.

Por UGT:

Manuel Guerrero Cortés.
Francisco Ruperez Marín.
Yolanda Requena Postigo.
Fernando Fernández Calvo.
Rosa Palomar Cepa.

Por CC.OO.:

Manuel Fernández Albano.
Amaya Amilibia Ortiz.
José Toledo Soler.
Yolanda Vicente Morón.

Abierta la sesión y tras diversos turnos de palabras y su debate oportuno, se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2006, que se refieren al art. 50 del Convenio Colectivo, adjuntando las mismas a este acta una vez firmadas por esta Comisión Paritaria, así como soporte informático del acta y de las mencionadas tablas firmado por D. Luis Manuel Jiménez Sánchez por ANERE, D. Fernando Fernández Calvo por UGT y D. Emilio Cobos por CC.OO., es decir una persona por cada parte como autenticación del mismo.

Se acuerda mandar a Don Fernando Fernández Calvo, para proceder al registro de la presente acta, soporte magnético, así como de las tablas salariales aceptadas y firmadas para su publicación.

Sin más asuntos que tratar, se cierra la reunión en Madrid, 27 de febrero de 2007.

Tablas salariales definitivas del III Convenio Colectivo general de ámbito Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos, para el año 2006.

Grupo A) Personal Superior y Técnico:

- A.1 Técnico Superior: 15.279,03 €/anuales.
- A.2 Técnico Medio: 14.825,20 €/anuales.
- A.3 Diplomado: 14.749,56 €/anuales.
- A.4 Técnico no titulado: 14.522,65 €/anuales.

Grupo B) Personal Administrativo e Informático:

- B.1.1 Jefe de Servicios: 14.749,56 €/anuales.
- B.1.2 Jefe de Sección: 14.522,65 €/anuales.
- B.1.3 Oficial Administrativo: 14.189,83 €/anuales.
- B.1.4 Auxiliar Administrativo: 10.846,61 €/anuales.
- B.2.1 Analista de Proceso de Datos: 14.749,56 €/anuales.
- B.2.2 Programador: 14.189,83 €/anuales.
- B.2.3 Operador: 12.102,20 €/anuales.

Grupo C) Control de Explotación:

- C.1 Jefe de Centro: 14.749,56 €/anuales.
- C.2 Encargado de explotación: 14.189,83 €/anuales.

D) Explotación:

- D.1 Técnico de Mantenimiento: 10.967,62 €/anuales.
- D.2 Inspector: 10.891,98 €/anuales.
- D.3 Controlador: 10.207,99 €/anuales.
- D.4 Gruista: 13.161,15 €/anuales.
- D.5 Peón/mozo/enganchador: 10.207,99 €/anuales.
- D.6 Limpiador/a: 10.207,99 €/anuales.
- D.7 Ayudante de conservación: 10.207,99 €/anuales.

Plus de Recaudación: 21,61 €/mensuales.

7553

RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España-La Estrella, S. A., de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguro, Grupo Generali España, A.I.E., Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, S. A., Generali España Holding de Entidades de Seguros, S.A., Hermes, S.L., de Servicios Inmobiliarios y Generales- (código de Convenio número 9014213) que fue suscrito, con fecha 13 de marzo de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho Grupo de Empresas, en representación del mismo y, de otra por las centrales sindicales SIEGE, CCOO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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, 27 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IV CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO GENERALI

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio colectivo, en adelante Convenio de Grupo, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas del Grupo Generali, La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima, Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima, Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales y los Empleados de las

mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de las empresas, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37.º de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

1. El Convenio de Grupo será de aplicación a todos los empleados de las Empresas citadas en el artículo 1 vinculados por relación laboral común de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

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

a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.3) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

e) Las personas o actividades vinculadas a las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio de Grupo por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como puedan ser, entre otras, los asesores externos, en el ejercicio de una profesión liberal (Abogados, Economistas, Actuarios, Ingenieros, Médicos, etc.); los peritos tasadores de seguros; comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio de Grupo será de cuatro años, comprendidos entre el primero de enero de dos mil siete y el treinta y uno de diciembre de dos mil diez, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas, entrando en vigor a la fecha de su publicación en el «BOE».

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio de Grupo 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, comprometiéndose las partes al mantenimiento de la paz social, sin que tal compromiso constituya renuncia de las partes firmantes al derecho fundamental de acceso a la justicia, y sin perjuicio de las acciones que pudieran responder a convocatorias que tengan su origen y causa en ámbitos superiores a los regulados en el presente Convenio Colectivo de Grupo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio de Grupo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Negociadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio de Grupo deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

Artículo 6. *Prelación de normas y coordinación normativa.*

En lo no previsto en el articulado del presente Convenio de Grupo, será de aplicación el Convenio General del Sector de Seguros, en adelante

Convenio General, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y sus normas de desarrollo reglamentario.

El presente Convenio de Grupo cumple la coordinación normativa establecida en el Convenio General, siendo más beneficioso, valorado en su conjunto y cómputo anual.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio de Grupo, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1, 2, 3 y disposiciones correspondientes de este Convenio de Grupo.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Comisión Mixta del Convenio de Grupo

Artículo 8. *Comisión Mixta del Convenio de Grupo.*

Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación del presente Convenio de Grupo, se crea una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por seis representantes de la parte social y seis representantes de las Empresas. Los titulares de la parte social serán designados por y entre los titulares firmantes del presente Convenio de Grupo en la proporción derivada de su representatividad a la firma del mismo. Ambas partes podrán designar miembros suplentes en igual número a los titulares. Preferentemente, los suplentes, deberán haber formado parte, igualmente, de la Mesa de Negociación de este Convenio de Grupo.

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

- La valoración del cumplimiento, aplicación, vigilancia y control del contenido del presente Convenio de Grupo.
- Interpretación del Convenio de Grupo.
- La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio de Grupo.
- La vigilancia y control sobre el cumplimiento del artículo 19 1.3 b), 1.4 y 1.6 a).

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

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

Los miembros titulares de la Comisión Mixta disfrutarán de las horas necesarias para ejercer sus funciones como miembros de la misma a cuyo efecto podrán disponer de un crédito adicional de cuarenta horas, y los miembros suplentes de la Comisión Mixta de un crédito adicional de veinte horas.

La Empresa dotará los medios necesarios y razonables para sufragar, previa autorización, los gastos derivados de las reuniones de la Comisión Mixta, concretamente para los desplazamientos de sus miembros, comprometiéndose las partes a su minoración mediante la utilización sustitutoria de medios tecnológicamente adecuados para su comunicación y/o interlocución.

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

La Comisión Mixta queda constituida por las siguientes personas:

Representación de la Empresa:

Alberto Ogando García.
Jaume Ventalló i Bas.
Francisco Pinilla Blázquez.
Nuria Vila Camino.
Gabriel Costa Juste.
Jesús María Villalba Aguilera.

Representación de los Trabajadores:

Carlos Andreu Bofill (SIEGE).
Angel López Acón (SIEGE).
José Pozas Osorio (SIEGE).
José L. Serrano Blázquez (CC.OO.).
Paloma Lozano Benito (CC.OO.).
Lucía Villegas Vega (UGT).

Suplentes:

Ramón Guirado Gich (SIEGE).
Manuel Marcos Negri (SIEGE).
José Vargas Gómez (SIEGE).
A designar (CC.OO.).
A designar (CC.OO.).
A designar (UGT).

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 11. *Clasificación Profesional.*

Sistema general de clasificación.—El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en el Convenio General.

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

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

Artículo 12. *Ascensos y Promociones.*

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

2. Con objeto de facilitar la movilidad y promoción interna, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los Grupos II y III, que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto de empleados del Grupo, indicando la ubicación y características del puesto.

Los trabajadores que deseen concurrir al proceso de selección anunciado se dirigirán a la Dirección de Recursos Humanos por los cauces que al efecto se establezcan.

La candidatura de los trabajadores que participen en los procesos de selección será valorada y se informará a los interesados y a la representación de los trabajadores, de acuerdo con criterios objetivos de idoneidad.

Las Empresas no están obligadas a seguir el procedimiento previsto en este artículo para los puestos calificados de libre disposición en el Convenio General. En cualquier caso, las Empresas favorecerán la promoción interna para la cobertura de plazas vacantes que se produzcan en el Grupo, potenciando los principios de igualdad entre sexos y no discriminación.

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

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

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

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

2. Movilidad-Formación: Sin perjuicio de las limitaciones relativas a capacitación profesional del trabajador afectado por la movilidad funcional en los términos que se establecen en el Convenio General, el trabajador afectado, al tiempo de la adscripción a su nuevo puesto, recibirá la formación necesaria para un desempeño adecuado de las nuevas funciones encomendadas.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª

Movilidad geográfica

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

1. Principios Generales.

1.1 La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial adoptada en caso de necesidad debidamente acreditada, derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan, en su aplicación, implicaciones funcionales y personales para las empresas y los trabajadores.

1.2 La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al trabajador a obtener de las empresas el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo, que, en todo caso, respetará como condiciones mínimas las establecidas en el presente capítulo.

1.3 Las empresas, para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las empresas desarrollen su actividad aseguradora.

1.4 Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el traslado del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al Grupo de Empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio de Grupo, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

1.5 No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kiló-

metros, a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del presente Convenio de Grupo, o desde donde se trasladen voluntariamente; y para los ingresados con posterioridad, desde donde sean destinados.

1.6 Los cambios de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos en el Convenio General para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no levantar su residencia habitual, serán compensados por la Empresa mediante el abono del importe del billete del medio público de locomoción que cubra dicho trayecto o del importe de los kilómetros realizados por el trabajador, única y exclusivamente en los supuestos en que no haya medio de locomoción público adecuado para llegar al centro de trabajo.

2. Modalidades.

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

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

Artículo 16. *Traslados.*

1. Concepto.

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

1.2 A estos efectos, se entenderá que hay variación de residencia cuando el centro de trabajo de destino diste del centro de trabajo de origen 100 kilómetros o más y/o el tiempo invertido en el trayecto sea de una hora o más de transporte público, compensándose dicho cambio de centro como un traslado.

2. Traslado por mutuo acuerdo.

Cuando el traslado se realice, sin que medie convocatoria pública previa, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, con origen en la solicitud voluntaria del trabajador, expresada formalmente, y aceptada por la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la representación legal de los trabajadores con cinco días de antelación a la fecha de su materialización.

3. Traslados individuales por necesidades objetivas.

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

3.2 Con carácter previo a la decisión del traslado, la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el apartado 4, 4.4 del presente artículo.

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

3.4 Con esta misma antelación, la empresa comunicará igualmente a la representación legal de los trabajadores el propósito del traslado, a efectos de que ésta pueda contrastar la concurrencia de las necesidades objetivas.

3.5 El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador afectado, debiendo ser respetadas, en todo caso, las condiciones que tuviera reconocidas hasta el momento de producirse dicho traslado.

4. Traslado colectivo.

4.1 El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, debiendo hacer entrega la empresa, en ese mismo momento, de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

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

4.3 Finalizado el período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria de los trabajadores a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario, afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, la empresa tendrá derecho a excepcionar la aplicación de esta medida, para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.

4.4 Concluido dicho periodo y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que habrán de ser ocupados, dando comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores y atendiendo al respecto a los siguientes criterios:

- Requerimientos profesionales del puesto.
- Cargas y condicionamientos familiares.
- Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- En el caso de traslado de uno de los cónyuges, se estará a lo establecido en el artículo 56 del presente Convenio de Grupo.
- Los representantes legales de los trabajadores, en los procedimientos a que se refiere este capítulo, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.
- Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser nuevamente trasladado durante un período de un año si hubo cambio de residencia, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la Empresa. En caso de un segundo traslado, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 4.284,37 euros brutos, que serán revalorizables anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio.
- Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que, como consecuencia de un traslado no voluntario, quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de un año, salvo que el trabajador trasladado manifieste por escrito su voluntad de no retornar a su centro de origen.

5. Condiciones del traslado.

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

- Los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- Los gastos de transporte mobiliario y enseres.
- Una indemnización en metálico, como compensación de gastos, de cuatro mensualidades ordinarias, compuesta de los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento salario base, complemento por experiencia, y complemento de adaptación de convenios, así como el complemento voluntario que estuviera percibiendo el trabajador.
- La empresa abonará una ayuda por vivienda, revalorizable anualmente con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial en cada convenio, cuyo importe se adecuará al precio medio de mercado de los alquileres de la ciudad a que el trabajador sea trasladado y a las necesidades familiares del mismo (número de miembros de la unidad familiar), durante, al menos, los dos primeros años de traslado.
- Las cantidades abonadas por las Empresas en concepto de ayuda por vivienda tendrán, en todo caso, carácter extrasalarial, dada su naturaleza compensatoria de un gasto.
- Un permiso retribuido de diez días naturales, además de abonar los gastos justificados, según la Norma General de Gastos establecida por la Empresa, o dietas completas, a elección del trabajador, para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.
- En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, los trabajadores afectados que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrán acogerse a lo establecido en el artículo 56 del presente Convenio de Grupo.

6. Extinción del contrato de trabajo por traslado.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, con las compensaciones antes reguladas, o la extinción del contrato con una indemnización idéntica a la que correspondería al trabajador si se hubiera declarado la improcedencia del despido.

7. Impugnación de los traslados.

- En cualquier momento, las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y los representantes legales de los trabajadores pudieran ejercitar, en su caso, ante la jurisdicción competente.
- La impugnación del traslado no impedirá que éste se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

Artículo 17. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la condición de desplazamientos los supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que se efectúen dentro de los límites fijados legalmente. Su regulación se sujetará a lo previsto en el artículo 40, números 4 y 5 del TRET, en el Convenio General y en el presente Convenio de Grupo.

2. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Salvo que ello no fuera posible, por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. De la comunicación se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

4. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

5. La empresa abonará todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.) según la Norma General de Gastos establecida por la misma.

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

7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en las disposiciones legales y en el presente Convenio de Grupo para los traslados, salvo que el trabajador prefiera seguir con el régimen de desplazamiento.

Artículo 18. *Movilidad entre empresas y centros de trabajo dentro de la misma empresa.*

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

SECCIÓN 2.ª

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada laboral y su distribución.*

1. Jornada Laboral: (normas de general aplicación).

1.1 La jornada será de 1.650 horas de trabajo efectivo anual.

En dicho cómputo se consideran ya deducidas: a) las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; b) los veinticinco días laborables de vacaciones; c) la jornada del día 24 de diciembre que tiene carácter de festivo; d) la festividad del día del seguro, cuyo disfrute podrá trasladarse a otra fecha a elección del trabajador, y e) los veinte minutos diarios de interrupción de la jornada y que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Como complemento al régimen de jornada:

a) Los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población, tendrán el tratamiento de jornada de verano.

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

c) Se dispondrá de dos días de libre disposición de naturaleza recuperable.

d) Con independencia de la condición de recuperable del día 31 de diciembre, dicho día se trabajará, en años alternos, exclusivamente en jornada de mañana.

Al inicio de cada anualidad, la Empresa elaborará un Calendario Laboral, teniendo en cuenta la casuística de los festivos no nacionales, semana patronal, víspera de festivos, posible exceso de jornada en el turno de tarde, ... etc.

De dicho calendario se dará participación a las Secciones Sindicales de Grupo.

1.2 Si la distribución anual de la jornada convenida en su aplicación concreta del calendario anual de cada año generase la superación o disminución del total anual de horas convenidas, la diferencia se resolverá de mutuo acuerdo mediante la concesión o recuperación de las mismas en días adicionales completos, o en horas, en el caso de que el exceso o

defecto no alcance las horas que conforman la jornada diaria de trabajo del personal que resulte afectado.

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

b) Los trabajadores incluidos en el Grupo 1 que tengan asignadas tareas dotadas de autonomía propia y que cuenten con responsabilidad sobre un ámbito o unidad de trabajo concreta, o a quienes la Empresa les asigne tales tareas, así como a quienes cuya colaboración o auxilio resulte absolutamente imprescindible, tendrán la consideración de «personal con disponibilidad horaria», sin que tal condición suponga exclusión de los parámetros generales de distribución de jornada, pacto expreso de prolongación de jornada y todo ello sin perjuicio de lo que pudiera establecer el contrato individual de trabajo.

1.4 Para hacer posible la prestación de servicios regulada en el punto anterior [1.3 a) y b)], así como para procurar la debida atención al cliente, la prestación podrá realizarse en el centro de trabajo fuera de los límites horarios establecidos con carácter general en el presente artículo y no supondrá contravención de los mismos.

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

1.6 a) Los trabajadores que, de forma expresa, individual y voluntaria así lo manifiesten, para la recuperación de las horas correspondientes al ejercicio del derecho a los «dos días de libre disposición» del apartado 1, podrá habilitarse además de los restantes periodos de recuperación establecidos, un máximo de 4 viernes, en horario completo de presencia obligatoria de tarde, de jornada de invierno

b) Cuando los trabajadores, para cumplir su jornada anual de trabajo efectivo, utilicen los períodos de recuperación establecidos en viernes, semana patronal, víspera de festivo o jornada de verano, y siempre que la misma abarque el periodo de presencia obligado de tarde, correspondiente a la jornada de invierno, el trabajador tendrá derecho a la compensación por comida, de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establecen en el artículo 20 del presente Convenio.

1.7 Para asegurar una aplicación adecuada a los fines que se regulan y contemplan en los apartados 1.3.b); 1.4 y 1.6.a), se atribuye una específica función de vigilancia y control a la Comisión Mixta del Convenio de Grupo, en acción trimestral, incorporando dicha función a las que se establecen en el artículo 8 del presente Convenio de Grupo.

1.8 En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General, y, como excepción a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio de Grupo, se acuerda que las reducciones de la jornada máxima anual, que en el futuro pudiera acordar el Convenio General por debajo de la pactada en este artículo, serán aplicadas automáticamente al personal incluido en el ámbito personal de este Convenio de Grupo, con renuncia al mecanismo de la absorción o compensación. La aplicación de la inferior jornada que se pueda pactar en el Convenio General, se hará en forma automática, y con los mismos efectos temporales que se puedan acordar en aquél.

2. Distribución horaria.

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

2.1 Para Vitalicio, Estrella, Holding, Hermes, A.I.E., Gensegur –excepto C.O.S. e Informática– la distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios orientadores:

a) Jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre): La jornada se realizará entre las 8.00 y las 15 horas, estableciéndose media hora de flexibilidad en el período comprendido entre las 8.00 y las 8.30 horas y las 15.00 y 15.30 horas, a excepción de los viernes en que la hora de salida podrá ser a partir de las 14.00 horas.

b) Jornada de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio): El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

Entre 8.15 y 9.00 horas flexible, entre las 9.00 y las 14.00 horas, de presencia obligatoria.

Entre las 14.00 y las 16.00 horas flexible, disponiendo el empleado como mínimo de una hora para comer, libremente elegida por él.

Entre las 16.00 y las 18.00 presencia obligatoria.

Entre las 18.00 horas y las 18.30 flexible.

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

d) Fuera de los períodos de presencia obligatoria, se podrán recuperar las horas necesarias de 8.15 a 18.30, de lunes a jueves, con una interrupción como mínimo de una hora para comer y de 14.00 a 15.30 los viernes.

Horarios especiales.

2.2 Para los Centros de Servicios (C.O.S. e Informática).

a) Teniendo en cuenta que la función de los Centros de Servicios, como centros estratégicos de compañía, es la de prestar apoyo, soporte y servicio, con los mejores estándares de eficacia y productividad, a las distintas Compañías del Grupo, clientes, mediadores y otros colaboradores, garantizando el servicio y la atención continuada durante 24 horas todos los días del año, las jornadas de trabajo y horarios habrán de contar con la necesaria flexibilidad y libertad para adaptarse a las cargas de trabajo y a las necesidades presentes y futuras que en cada momento precise el Grupo, en aplicación de lo establecido en el artículo 46 del Convenio General.

b) Los distintos regímenes posibles de jornada y horarios son los que a continuación se indican, según los siguientes criterios orientadores; de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Convenio General para los supuestos especiales.

c) El disfrute de los días de «libre disposición» no podrán coincidir con el periodo de jornada de verano; asimismo, no podrán determinar una coincidencia superior al 12 por 100 del personal adscrito al respectivo régimen horario o retén, debiendo establecerse en el ejercicio del derecho, el sistema de alternancia que garantice el principio de igualdad de trato entre iguales.

d) La cobertura de los festivos intersemanales que deban trabajarse en el COS e Informática se efectuará, preferentemente, de forma voluntaria. En el supuesto de que no se cubra el servicio, la Empresa designará la plantilla necesaria para dicha cobertura. A estos efectos, se establece una compensación del 125 por 100 del salario bruto establecido en el artículo 31 del presente Convenio de Grupo, con el mínimo de 128,76 euros brutos por jornada completa de trabajo, o alternativamente, en tiempo de descanso.

Con la suficiente antelación, el responsable del centro definirá de forma razonada las necesidades de cobertura del servicio.

Los veinte minutos diarios de interrupción de la jornada tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.

2.2.1 Centro Operativo de Siniestros.—La distribución de la jornada anual se realizará conforme al siguiente marco de turnos:

1. Turno partido:

Horario de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio):

El horario de trabajo será a razón de 8 horas y 30 minutos diarios de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 8 horas y 10 minutos de trabajo efectivo, con la siguiente distribución horaria:

C-2 de 8'30 a 14.30 horas y de 15.30 a 18.00 horas.

C-3 de 9.00 a 14.30 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Los viernes se realizarán 6 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en 20 minutos, a 5 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, distribuido de:

De 8.30 a 14.30 horas.

Horario de verano (Del 15 de junio al 15 de septiembre):

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

De 8.00 a las 15.00 horas.

Asimismo, durante el horario de verano y semana patronal, cada trabajador deberá realizar un total de 9 retenes, en horario de 8 horas y 30 minutos de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno (20 minutos) a 8 horas y 10 minutos de tiempo efectivo de trabajo, con la siguiente distribución horaria:

De 9.00 a 14.30 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Periodos de recuperación:

Se establecen los siguientes periodos y condiciones de recuperación horaria:

a) Horario de invierno:

De lunes a jueves:

C-2 de 18.00 a 18.30 horas.

C-3 de 8.30 a 9.00 horas.

Viernes: de 14.30 a 15.30.

Vísperas de festivos de 14.30 a 18.30, con una interrupción mínima de una hora para comer

b) Horario de verano:

De 15.00 a 18.30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de 1 hora para comer.

Vísperas de festivos: de 15.00 a 18.30, con una interrupción mínima de 1 hora para comer.

Viernes: de 15.00 a 15.30 horas

c) Semana Patronal: de 15.00 a 18.30, con una interrupción mínima de una hora para comer.

2. Turno de tarde:

El horario de trabajo será a razón de 8 horas diarias de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de descanso establecido en veinte minutos, a 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuido de:

De 14.00 a 22.00 horas.

El día 31 de diciembre se trabajará en años alternos.

La jornada de los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población, tendrá una reducción de 1 hora y 15 minutos. Por ello, de mutuo acuerdo con la empresa y respetando las necesidades del servicio, la jornada se desarrollará en los siguientes tramos horarios:

De 14.00 a 20.45 horas.

De 15.15 a 22.00 horas.

Los trabajadores que estén prestando trabajo en este turno de tarde y que no perciban ninguna compensación económica específica por adscripción a dicho turno, tendrán derecho a una compensación equivalente a 150,00 euros por 12 mensualidades.

2.2.2 Informática.

a) Horario: régimen general:

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

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

De 8.45 a 14.00 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Los viernes se realizarán 5 horas y 15 minutos de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en veinte minutos, a 4 horas y 55 minutos de trabajo efectivo, distribuido de:

De 8.45 a 14.00 horas.

Asimismo, todos los viernes de este período de invierno, semana patronal y víspera de festivos se establece un retén que afectará, como máximo, al 25 por 100 del personal que deberá realizar 8 horas y 15 minutos de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en veinte minutos, a 7 horas y 55 minutos de tiempo efectivo, con la siguiente distribución horaria:

De 8.45 a 14.00 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

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

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

8.00 a las 15.00 horas.

Los viernes se realizarán 6 horas de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en veinte minutos, a 5 horas y 40 minutos de trabajo efectivo, distribuido de:

De 8.00 a las 14.00 horas.

Asimismo, durante este período de verano, semana patronal y víspera de festivos se establece un retén, de lunes a jueves, que afectará, como máximo, al 25 por 100 del personal, que deberá realizar 8 horas y 15 minutos de presencia, equivalentes, una vez deducido el tiempo de desayuno establecido en veinte minutos, a 7 horas y 55 minutos de tiempo efectivo, con la siguiente distribución horaria:

De 8.45 a 14.00 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Periodos de recuperación:

Se establecen los siguientes periodos y condiciones de recuperación horaria:

a) Horario de invierno:

De 8.30 a 8.45 horas; y de 14.00 a 15.30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para comer.

Viernes: de 8.30 a 8.45 horas; y de 14.00 a 15.30 horas.

Vísperas de festivos: de 8.30 a 8.45 horas; y de 14.00 a 18.30 horas, con una interrupción mínima de una hora para comer.

b) Horario de Verano:

De 15.00 a 18.30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para comer.

Viernes: de 14.00 a 15.30 horas.

Vísperas de festivos: de 14.00 a 18.30 horas, con una interrupción mínima de una hora para comer.

c) Semana Patronal: de 15.00 a 18.30 horas, con una interrupción mínima de una hora para comer.

2.3 Horarios Especiales diferentes a los establecidos con carácter general.

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

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

2.4 Horas Complementarias.

1. Cuando por circunstancias extraordinarias derivadas de accidentes climatológicos, incendios, graves averías, o circunstancias que, aún previsibles, resulten inevitables y determinen efectos de aumentos sensibles sobre la actividad ordinaria, las prolongaciones de jornada ordenadas por la Empresa que se deriven de dichas circunstancias, tendrán la naturaleza de fuerza mayor impropia, y se compensarán con el salario correspondiente a la jornada diaria, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio de Grupo, con el mínimo de 106 euros brutos por jornada completa de trabajo, o alternativamente, en tiempo de descanso.

2. A estos efectos se dedicará, en su caso, el diferencial de horas entre las 1.650 de respeto de jornada más reducida de este Convenio de Grupo, y hasta el límite de las 1.700 horas de jornada máxima ordinaria establecida en el Convenio General vigente, tendrá consideración de horas complementarias, debiendo ser autorizadas como tales por la Dirección de RR.HH.

3. En cualquier caso se considerarán horas extraordinarias las realizadas a partir del cumplimiento de las 1.700 horas de jornada máxima anual del Convenio General, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa interna para la calificación y control de dichas horas y en todo caso sin perjuicio del régimen especial de flexibilidad horaria establecido en el presente Convenio y la normativa interna de aplicación.

Artículo 20. *Compensación por Ayuda de Comida.*

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

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

a) Percibir diferenciadamente en la nómina la asignación por «Compensación por Ayuda de Comida»

b) Percibir la citada compensación mediante tickets de restaurante.

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

Artículo 21. *Vacaciones.*

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

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

- 60 y 61 años: Tres días laborables
- 62 y 63 años: Cuatro días laborables
- 64 y 65 años: Seis días laborables

Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir período vacacional, conforme a lo establecido en el artículo 56 del presente Convenio de Grupo.

2. Para el régimen de disfrute y distribución del período anual de vacaciones se estará a los criterios establecidos en el artículo 51 del Convenio General.

3. Cuando por necesidades del servicio las vacaciones planificadas para el mes de diciembre no hayan podido ser disfrutadas en la fecha prevista, los respectivos responsables podrán autorizar, excepcionalmente, el traslado de dichas vacaciones no disfrutadas hasta el último día del mes de febrero del siguiente año, como máximo, comunicando la modificación a la Dirección de Relaciones Laborales.

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

Artículo 22. *Permisos y excedencias.*

a) Permisos:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder del 50 por 100 del total.

b) Permiso de paternidad. Por nacimiento de hijos o adopción: Quince días naturales.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

Para familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan o dependan del empleado: Un día natural.

Corresponde al facultativo que atienda al familiar enfermo el determinar la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

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

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

Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y siempre que se encuentre a su cargo.

e) Por traslado del domicilio habitual del trabajador: Un Dos días laborables.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

g) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de personal: en los términos legalmente establecidos.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

i) En los otros casos no mencionados en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el Convenio General vigente en cada momento y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

2. Las causas de los permisos deberán ser justificadas documentalmente a la Dirección de Relaciones Laborales, con la antelación suficiente en los supuestos de ser posible. En todo caso, la referida justificación podrá ser exigible al término de los mismos.

3. En relación con los permisos a los que tengan derecho las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, y los empleados que, por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del presente Convenio de Grupo.

4. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o alternativamente veintiuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

5. Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora del cónyuge o familiar en primer grado, que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

6. La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, a través del Área de Relaciones Laborales.

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

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

8. Los permisos o licencias que por su naturaleza o concesión deban ser recuperados, lo serán de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, preferentemente en los períodos de recuperación establecidos en el presente Convenio.

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

SECCIÓN 3.^a

Ingresos y Cesas

Artículo 23. *Ingresos y cesas.*

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

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas

Artículo 24. *Principios generales.*

1. La Política de retribución en el Grupo de Empresas al que se refiere el presente Convenio de Grupo, se orientará por los siguientes principios:

- Una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el Convenio General.
- La atribución del carácter de mínimos a los conceptos y cuantías regulados en el Convenio General.

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

Artículo 25. *Estructura salarial.*

La Estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento de Salario Base.
- Complemento por Experiencia.
- Complemento de Adaptación de Convenios.
- Complemento Voluntario.

Artículo 26. *Salario base.*

El Salario Base de cada Nivel retributivo, coincidirá con el concepto retributivo que bajo idéntica denominación determine el Convenio General.

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

Artículo 27. *Complemento de salario base.*

El Complemento de Salario Base es el que se refleja en la columna correspondiente de la Tabla Salarial unida al presente Convenio de Grupo (anexo II).

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

Artículo 28. *Complemento por experiencia.*

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

Artículo 29. *Complemento de adaptación de convenios.*

Es un complemento personal que integra el antiguo Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) y los conceptos salariales que, en el ámbito de los Convenios precedentes, tenían naturaleza de inabsorbibles, no compensables y revalorizables en los mismos porcentajes que la Tabla Salarial (anexo II) y que no hayan sido objeto de integración en el «Salario Base» o «Complemento de Salario Base».

Este mismo régimen de inabsorbible, no compensable y revalorizable en el mismo porcentaje que la Tabla Salarial, se mantiene para este complemento.

Artículo 30. *Complemento voluntario.*

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

Las cantidades que abone la Empresa en tal concepto servirán para absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualquier devengo al que se pudiera tener derecho, sea cual fuere el origen y naturaleza de éste, incluso las que pudieran derivarse de horas extraordinarias, o extensión de la jornada ordinaria.

Artículo 31. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos Niveles retributivos por los conceptos de Salario base, Complemento de salario base, Complemento por experiencia, Complemento de adaptación de convenios, además de los complementos voluntarios, si los hubiere, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

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

CAPÍTULO VII

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de acción social y asistencial

Artículo 32. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

1. Durante las situaciones de Incapacidad Temporal o Maternidad, y mientras dure la misma, la Empresa abonará al empleado o empleada afectado la diferencia entre la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que la obligación pueda prolongarse por plazo superior a dieciocho meses.

2. Transcurrido ese plazo, la Empresa asume a su cargo para esta misma situación la diferencia que exista entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el empleado o empleada en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la Incapacidad Temporal y por un plazo máximo de treinta meses, a contar desde la fecha de la baja inicial. La cuantía de la citada diferencia se reducirá o absorberá en su totalidad, sin otra contraprestación en el supuesto de que por variación del Régimen de la Seguridad Social disminuya o desaparezca la actual diferencia entre las referidas prestaciones y el importe del expresado 90 por 100.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

1. Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para los empleados en activo, cualquiera que sea su edad, y para aquellos que se jubilen anti-

cidadamente y hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por los siguientes capitales, para el año 2007:

Grupo I. Niveles 1 y 2: 82.030,26 euros.

Grupo I. Nivel 3: 69.691,06 euros.

Grupo II. Nivel 4: 69.691,06 euros.

Grupo II. Niveles 5 y 6: 57.531,58 euros.

Grupo III. Niveles 7 y 8: 57.531,58 euros.

Grupo IV. Nivel 9: 57.531,58 euros.

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

3. La presente cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una Incapacidad Permanente, la obligación de la Empresa, derivada de esta causa, habrá quedado cumplida respecto del trabajador declarado inválido.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados que pasen a la condición de jubilados o jubilados anticipadamente, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, siendo empleados de cualquiera de las compañías sujetas a este Convenio de Grupo, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 por 100, del que tuvieren en el momento de su jubilación, hasta que cumplan setenta años de edad.

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

Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de accidentes, complementario al seguro de vida establecido en el artículo anterior, que alcance las cuantías siguientes:

a) Por muerte, un capital del 50 por 100.

b) Por incapacidad permanente, un capital del 100 por 100.

Artículo 35. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, de estabilidad y sostenimiento del mismo mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general mediante la aplicación de soluciones socialmente admitidas, a cuyo equilibrio contraprestacional entre las partes se vincula la mejora de condiciones que se establecen en el presente Convenio de Grupo y, de forma específica, las que se recogen en su artículo 36, los empleados cesarán en la prestación de servicios al cumplir 65 años de edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, y acreditando, como compensación, los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, los derechos recogidos en los Planes de Pensiones del artículo 36 del presente Convenio de Grupo, se mantendrán, en su legal consideración, tanto en la condición de partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios, como en los derechos que dichas condiciones incorporan, en los términos que establecen los respectivos Planes de Pensiones, los cuales podrán modificarse por decisión legal y legítimamente adoptada, de acuerdo con lo que establezca la legislación y Reglamentos aplicables.

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

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

Artículo 36. *Plan de previsión.*

a) Grupo Generali, a la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo, tiene los siguientes Planes de Pensiones.

a.1) «Plan de previsión empleados Banco Vitalicio». En dicho ámbito de aplicación se incluyen los empleados de Vitalicio y aquellos de origen Vitalicio que han sido migrados a alguna de las empresas del Grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio de Grupo.

a.2) «Plan de pensiones de empleados de Empresas Grupo Estrella». En dicho ámbito de aplicación se incluyen los Empleados de Estrella y

aquellos de origen Estrella que han sido migrados a alguna de las Empresas del Grupo que figuran relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio de Grupo.

b) El «Plan de pensiones de empleados de Empresas Grupo Estrella» cambiará su denominación por la de «Plan de pensiones de empleados Grupo Generali».

Este Plan de pensiones integrará dos colectivos:

1) Partícipes origen estrella anteriores a 1 de enero de 2001.

2) Resto de partícipes.

Los partícipes pertenecientes al colectivo 1) del apartado anterior que deseen adherirse al colectivo 2) del mismo apartado por considerarlo más favorable que el que disfrutan actualmente, podrán hacerlo, con simultánea renuncia a su actual sistema de previsión, mediante comunicación por escrito a la Comisión de Control, manteniendo, en este caso, los derechos consolidados que ostenten en el momento del cambio.

La aportación del Promotor para los partícipes que se adhieran al nuevo Plan de Pensiones a partir de 1 de enero 2006, así como para los partícipes de origen Estrella posteriores a 1 de enero de 2001 será del 3,2 por 100 constante del salario pensionable, en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

c) En todo caso, el personal que ingrese en Vitalicio a partir del 1 de enero de 2006 registrará su previsión social complementaria en los mismos términos previstos para el colectivo 2) del apartado b) anterior (actual régimen de especificaciones Plan de pensiones de empleados de Empresas Grupo Estrella), con aportación del Promotor del 3,2 por 100 constante del salario pensionable.

d) Se insta a las respectivas Comisiones de Control de los Planes de pensiones para que procedan a incluir en sus reglamentos las modificaciones que se contemplan en este artículo.

e) Las Empresas otorgarán a su exclusivo cargo, para los empleados miembros de las Comisiones de Control de los distintos Planes de previsión existentes en el presente Convenio, un seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 37. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*

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

Asimismo el personal jubilado o jubilado anticipadamente de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que pase a esta condición siendo empleado de cualquiera de las Compañías sujetas a este Convenio de Grupo, tendrá derecho a los mismos descuentos que se apliquen sobre la contratación de los seguros a los empleados en activo.

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

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

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

Durante la vigencia del Convenio, previa información a la Comisión Mixta, se podrán arbitrar medidas que permitan la contratación de los seguros a los empleados en activo en cualquiera de las empresas aseguradoras del Grupo Generali.

Artículo 38. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 1.088 euros.

2. Al cumplir los empleados treinta y cinco años de servicio en la empresa, recibirán la cantidad de 1.849 euros.

3. Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio de Grupo ya hayan cumplido los treinta y cinco años de servicio en la empresa y no hayan percibido el correspondiente premio de permanencia establecido en el anterior apartado 2, lo percibirán en el momento de la jubilación o en su baja en la Empresa.

4. Las cantidades recogidas en el presente artículo, se incrementarán todos los años en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

Artículo 39. *Préstamos.*

1. Se constituye un «fondo de préstamos», con una dotación total para todo el Grupo de 836.329,75 euros, que se distribuirá entre las empre-

sas según el número de empleados, para la concesión de los siguientes préstamos:

a) Préstamos de hasta euros 15.510, para hacer frente a la adquisición de vivienda para los propios empleados, a devolver en cinco años.

b) Préstamos de hasta euros 4.625, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas de los propios empleados, a devolver en dos años.

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

3. Igualmente se concederán préstamos fuera del Fondo anteriormente mencionado para las siguientes contingencias:

a) Préstamos por un máximo de seis mensualidades de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

b) Préstamos por un máximo de cuatro mensualidades del sueldo tabla por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del sueldo de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

c) Préstamos de hasta euros 12.430, a devolver en cuatro años, para la compra del vehículo de los empleados que lo utilicen en el desarrollo de su actividad dentro de la empresa.

4. Todos los préstamos a que se refiere el presente artículo, devengarán el interés legal del dinero, y su concesión estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrán solicitarse préstamos en el caso de que se tenga otro pendiente de cancelación, a excepción de los préstamos por razón de accidente o enfermedad.

b) En todos los casos, la empresa se reservará el derecho de requerir los comprobantes que procedan así como de establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

c) En los casos de concesión de préstamos para adquisición de vivienda y compra de vehículo, será obligatorio contratar un seguro del bien adquirido con reserva de indemnización a favor de la Empresa hasta el límite del importe del préstamo pendiente de cancelación.

Artículo 40. *Anticipos.*

1. Los Empleados tendrán derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria, más los salarios devengados en el momento de la petición. Estos anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

2. La solicitud de un nuevo anticipo no podrá formalizarse antes de haber producido la completa amortización del preexistente.

Artículo 41. *Fondo asistencial.*

Se constituye un «Fondo asistencial», con una dotación anual para todo el Grupo de 18.000 euros, para la cobertura de situaciones de necesidad derivadas de enfermedad grave, no cubiertas por los Servicios Públicos de Salud que afecten al propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado, y que dependan de él económicamente.

La citada prestación se tramitará a través de la Comisión Mixta del Convenio de Grupo, aplicándose criterios de igualdad en los tratamientos.

Artículo 42. *Lote de navidad.*

Se acuerda la supresión del denominado «Lote de navidad».

Dicha supresión se entiende compensada con las condiciones económicas y sociales contenidas en el presente Convenio de Grupo.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 43. *Formación profesional y Comisión de formación.*

1. Principios y objetivos.

La formación profesional se desarrollará conforme a los siguientes principios y objetivos:

a) Promoverá el desarrollo profesional de los trabajadores.

b) Contribuirá a la eficacia económica de las Empresas, haciéndolas más competitivas y rentables en el sector.

c) Facilitará la adaptación de los recursos humanos a los cambios motivados por la innovación tecnológica y nuevas formas de organización del trabajo, contribuyendo a la mejor profesionalización y desarrollo personal de sus plantillas.

d) La formación se desarrollará a través de cursos internos o externos, (presenciales, semipresenciales o a distancia), así como a través de cualquier otra actividad formativa que se considere oportuna en cada momento.

e) Las acciones formativas favorecerán la promoción del personal. La formación actuará como elemento referencial necesario en los sistemas de clasificación profesional y de estructura salarial.

f) El desarrollo de las acciones formativas evitará cualquier discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

g) Se atenderán especialmente los supuestos de movilidad funcional, de forma que el trabajador afectado por la misma, en el momento de la adscripción a su nuevo puesto, reciba toda la formación necesaria para el desempeño adecuado de las nuevas funciones encomendadas.

h) La representación de los trabajadores colaborará con la dirección del Grupo para la extensión y aprovechamiento de las acciones formativas y para la obtención de las ayudas públicas y otras colaboraciones en beneficio del Plan de formación del Grupo y/o de sus empresas.

2. Comisión de formación.

a) Objeto.—A fin de regular la participación del colectivo de empleados en las tareas de planificación y gestión de la formación a realizar, se constituye la Comisión de formación del Grupo Generali. Los representantes de los trabajadores en dicha Comisión de Formación asumen la representatividad del colectivo de empleados de las empresas de Grupo Generali en este ámbito específico. Este órgano actuará como interlocutor en todos los temas relacionados con la formación del personal interno.

El objetivo es garantizar la debida comunicación e información, con carácter mutuo, respecto a la planificación y ejecución de las acciones formativas destinadas a personal interno, contempladas en los correspondientes Planes anuales de Formación.

b) Funciones y competencias.

1. Asumir la debida y necesaria interlocución con la Dirección de las Empresas, en relación con la planificación de actividades formativas y participación a título consultivo en la elaboración del Plan o Planes de formación.

2. Realizar propuestas de actuación, prestando su asesoramiento en todos aquellos temas que incidan en la formación del personal interno del Grupo.

3. Los representantes de los trabajadores en esta Comisión asumirán la representación de los mismos, como interlocutores con la Dirección de las Empresas del Grupo, en la presentación, por parte de las mismas, de las peticiones de ayudas y subvenciones —sea cual sea su naturaleza— que exijan el conocimiento previo, información o conformidad de la representación de los trabajadores, en función de los requerimientos específicos de cada Plan o sistema de financiación. A tal fin, las Empresas aportarán a la Comisión de formación la documentación y/o información pertinente.

c) Composición.—La Comisión de formación estará compuesta por 6 miembros en representación de la Empresa y 6 en representación de los trabajadores, en proporción a la representatividad sindical en el Grupo.

La Comisión de formación podrá elaborar sus propias normas internas de funcionamiento.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 44. *Principios generales de la representación laboral.*

1. Los derechos, funciones y garantías de los Delegados de personal, Comités de empresa, y Delegados de las Secciones Sindicales se regirán por lo dispuesto en este Convenio de Grupo y en las demás Normas que resulten de aplicación.

2. Son representantes de los trabajadores a los efectos de la LOLS, del TRET y del Convenio General, los Delegados de personal, los Comités de empresa de centro de trabajo y los Delegados de las Secciones Sindicales.

3. Cada órgano de representación de los trabajadores ejercerá sus competencias en el ámbito de su propia representación. Las Secciones Sindicales de Grupo tendrán las funciones y competencias establecidas para los mismos en el presente Convenio de Grupo.

Artículo 45. *Delegados de personal y comités de empresa.*

1. Definición.

Los Delegados de personal y los Comités de empresa son los representantes del conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo de la Empresa. Representan a los trabajadores, actuando en su nombre en los casos y formas legalmente previstos.

2. Competencias.

Los Delegados de personal y los Comités de empresa tendrán derecho a:

- a) Recibir mensualmente de la Dirección información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses y contrataciones de Empresas de Trabajo Temporal, conforme a lo establecido en el artículo 64 I. del TRET.
- b) Recibir trimestralmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la Empresa, que pondrá a disposición de los delegados y de los comités, cuando estén aprobados, los balances, memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio económico.
- c) Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la Empresa que afecten al volumen de empleo.
- d) Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.
- e) Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, fusiones y modificaciones del estatuto jurídico de las compañías.
- f) Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 50 del presente Convenio de Grupo.

3. Derechos.

3.1 Local.—En los centros de trabajo en los que exista Comité de empresa, los representantes de los trabajadores dispondrán de un local en las instalaciones de la Empresa, debidamente equipado, de su uso exclusivo para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores con arreglo y sujeción a las normas legales vigentes.

3.2. Comunicación.—Cuando los Delegados de personal y los Comités de empresa, en su respectivo ámbito de representación, necesiten informar a sus representados, podrán utilizar los siguientes procedimientos:

- a) Por escrito, según lo establecido en el artículo 68.d) del TRET, para lo cual la Empresa facilitará las fotocopias, ejemplares de imprenta o copias necesarias, dentro de un límite prudencial.
- b) A través de los medios facilitados por la compañía, podrán desarrollar sus actividades de comunicación dentro de unos límites prudenciales y procurando no obstaculizar el normal funcionamiento de las actividades empresariales.
- c) Por asambleas, convocadas y celebradas de conformidad con las normas legales y lo prevenido en el presente Convenio de Grupo.
- d) En cada centro de trabajo, los delegados de personal y los comités de empresa, dispondrán de un tablón de anuncios para su uso exclusivo, en el que podrán fijarse avisos y comunicaciones.
- e) Mediante correo electrónico, dentro de su ámbito de representación, bien sea desde la Dirección del comité de empresa, o desde el del Presidente del comité de empresa o del delegado de personal pero, en todo caso, en su condición de órgano colegiado. Su uso, que estará presidido por el principio de prudencia al que se viene haciendo referencia, estará limitado por la prioridad de uso en función de las necesidades de la Empresa, concretándose en la forma siguiente:

El uso deberá realizarse fuera de las horas de presencia obligada.
El número máximo de utilización será de tres correos al mes.

3.3. Funcionamiento.

3.3.1. Reuniones Internas.—Los delegados de personal y los comités de empresa podrán reunirse tantas veces como sea necesario para el ejercicio de las tareas de representación, si bien y para hacerlo dentro de las horas de trabajo, tendrán que supeditarse en todo caso a la limitación de horas disponibles por cada representante conforme a las normas legales y convencionales de aplicación.

3.4. Garantías.

3.4.1. Crédito horario.

- a) Los representantes unitarios del personal dispondrán del crédito horario mensual establecido por la legislación vigente en cada momento.
- b) Las horas que expresamente sean cedidas, podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por personas y mes en uno o varios miembros del comité o delegados de personal del mismo centro de trabajo, conforme a los criterios establecidos en el presente capítulo.

c) No computarán dentro de este crédito horario, además de las horas previstas en el presente capítulo, las dedicadas a las reuniones oficiales de las comisiones negociadoras del Convenio de Grupo o del Convenio General, cuando alguno de los delegados de personal o miembros de los comités forme parte de la comisión negociadora de los Convenios.

3.4.2. Otras garantías.—De conformidad con lo previsto en el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT, los representantes de los trabajadores gozan de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido, por su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación sindical o de su participación en la actividad sindical, siempre que se actúe conforme a las leyes, convenios colectivos y otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 46. *Órganos de representación sindical.*

1. Definición.

- a) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito correspondiente, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS y en los Estatutos del Sindicato.
- b) Cada Sección Sindical, como institución representativa de los trabajadores tienen como fundamentales funciones las de defensa, representación y negociación colectiva de todos ellos.

2. Competencias.

Las Secciones Sindicales constituidas al amparo de la LOLS por los sindicatos más representativos y sus delegados tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías establecidas en la mencionada Ley y en el presente Convenio de Grupo.

3. Reuniones internas.

Las Secciones Sindicales podrán celebrar reuniones, previa notificación a la empresa. Asimismo podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, dentro de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

4. Derechos.

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

4.2 Comunicación.—Con la finalidad de facilitar la comunicación con los trabajadores en general y los afiliados al sindicato, la empresa pondrá a su disposición los mismos medios y sistemas previstos para los delegados de personal o comités de centro, establecidos en el presente capítulo.

Cada Sección Sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a los trabajadores de forma que no se perturbe la actividad normal de la empresa, y respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de empleados, así como los siguientes requisitos:

El uso del correo electrónico sólo podrá realizarse fuera de las horas de presencia obligada.

El número máximo de envíos se establece en siete correos al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el Grupo:

- Hasta el 1% de representatividad: 1 al trimestre.
- Desde el 1,01 hasta el 10% de representatividad: 1 al mes.
- Desde el 10,01 hasta el 30% de representatividad: 3 al mes.
- Desde el 30,01 hasta el 50% de representatividad: 4 al mes.
- Desde el 50,01 hasta el 70% de representatividad: 5 al mes.
- Desde el 70,01 hasta el 80% de representatividad: 6 al mes.
- Desde el 80,01 hasta el 100% de representatividad: 7 al mes.

Las Secciones Sindicales no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus delegados.

En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

4.3 Delegados de las Secciones Sindicales.—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 y 10.1 de la LOLS, los afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa elegir delegados de las Secciones Sindicales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la referida Ley. Dichos delegados tendrán los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Artículo 47. Reuniones del comité de empresa europeo.

a) Los representantes de los trabajadores que, siendo miembros de pleno derecho del comité de empresa europeo, asistan a reuniones relativas al ámbito internacional de Assicurazioni Generali, tendrán derecho a que las horas sindicales destinadas a la reunión no computen respecto a la reserva mensual horaria.

b) Asimismo, dichos representantes disfrutarán de las garantías y facilidades que se establecen en el Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo de Grupo Generali y en sus pactos de desarrollo, en los términos que en los mismos se establezcan.

c) Todos los gastos originados por la asistencia al comité de empresa europeo serán a cuenta de la empresa.

Artículo 48. Asambleas de trabajadores.

Las asambleas de trabajadores se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la dirección de cada centro de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el propio centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada. Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto lo requiera.

Artículo 49. Secciones sindicales de Grupo.**1. Definición.**

Las Secciones Sindicales de Grupo representan al conjunto de los afiliados a un mismo sindicato en el ámbito del Grupo.

Cada Sección Sindical de Grupo designará a un representante, cuya denominación vendrá determinada por cada Sección Sindical, que será el interlocutor ante la empresa y que habrá de ostentar la condición previa de representante de los trabajadores, de acuerdo con la Ley.

En virtud de lo establecido en el presente artículo, no podrán coexistir las Secciones Sindicales de Grupo, una vez constituidas, con Secciones Sindicales de ámbito inferior.

2. Competencias.

Las competencias de las Secciones Sindicales de Grupo serán las reconocidas para las Secciones Sindicales de Empresa.

3. Garantías.

El representante de cada Sección Sindical de Grupo, podrá acumular en su persona las horas necesarias para ejercer sus funciones de las que correspondan al resto de los representantes de los trabajadores de su mismo sindicato. Asimismo podrá disponer de un crédito horario adicional máximo de 40 horas, en el supuesto de que no pudiera acumular horas suficientes en su propia Sección Sindical de Grupo.

Las garantías en el ejercicio de su función serán las establecidas en el artículo 75 del Convenio General para miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Las Secciones Sindicales de Grupo podrán celebrar con una representación de sus afiliados que sean miembros del comité de empresa y/o delegados de personal, una reunión anual de una duración máxima de 1 día. Los gastos que se originen con motivo de dicha reunión correrán a cargo de las empresas, según la circular de gastos de viaje vigente en cada momento. El tiempo utilizado no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

CAPÍTULO X**Ordenación jurídica de faltas y sanciones****Artículo 50. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.**

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

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

CAPÍTULO XI**Seguridad y salud laboral y medio ambiente**

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

Artículo 51. Disposición general.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, «BOE» núm. 298 de 13 de diciembre, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes, así como lo establecido en el Convenio General.

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

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

Artículo 53. Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En virtud de lo establecido en artículo 38.3 de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el artículo 68 del Convenio General, se acuerda la constitución de un comité estatal de seguridad y salud que tendrá competencias sobre todas las empresas, centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio de Grupo, sustituyendo los actualmente constituidos.

La composición y número de miembros del citado comité será de un total de ocho, con un mínimo de 1 por cada representación sindical con representatividad en el ámbito del Grupo; y cuatro en representación de la Empresa.

El comité de seguridad y salud, establecerá su reglamento de actuación, y se reunirá con una periodicidad trimestral y siempre que lo solicite una de las partes.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el que destinen a las reuniones del comité de seguridad y salud y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles.

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Artículo 54. Prevención específica.

1. El comité de seguridad y salud, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores tendrán en esta materia las competencias que el Convenio General, la Ley de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las Empresas a través del Servicio de prevención y oído el comité de seguridad y salud o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

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

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

Artículo 55. Formación.

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

Artículo 56. Protección a la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

1. a) Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado a algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 25 por 100 y un máximo de un 50 por 100 de la duración de aquélla.

b) Asimismo, las personas a las que se refiere el párrafo anterior podrán optar por una reducción entre un 25 por 100 y un 12,50 por 100 de las 1.650 horas anuales establecidas en el artículo 19 del presente Convenio de Grupo. La jornada reducida resultante deberá realizarse dentro de los horarios establecidos como «presencia obligada».

2. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones, independientemente de su coincidencia con el inicio o finalización de la jornada laboral, de común acuerdo con la empresa. Este derecho podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado, mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

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

3) En el caso de traslado de uno de los cónyuges, el otro, si fuera de la misma empresa o Grupo de empresas, tendrá derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses.

4) En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, los trabajadores afectados que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrán acogerse, durante un periodo de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

5) Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de prevención de riesgos laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

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

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

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

Artículo 57. Reconocimiento médico.

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

Artículo 58. Medio ambiente en la empresa.

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

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

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

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

El control y desarrollo de los planes y programas, serán competencia de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud laboral en el ámbito de cada una de las Empresas.

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

Disposición adicional primera.

A los efectos de lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio de Grupo se entenderán como cláusulas normativas del mismo, en todo caso, el contenido de los artículos siguientes: 5 a 7, 9 a 58, disposición adicional tercera, disposición adicional cuarta, Disposición adicional quinta, Disposición adicional sexta, Disposición adicional séptima y Disposición adicional octava, así como las disposiciones transitorias primera, segunda, tercera, sexta y séptima del presente Convenio de Grupo.

Disposición adicional segunda.

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

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

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

Disposición adicional tercera.

Para el personal de Banco Vitalicio de España y el personal de la AIE de origen Vitalicio, el Complemento por experiencia regulado en el artículo 28 del presente Convenio de Grupo, se aplicó, por primera vez con efectos del día 1 de enero de 2002, al personal en plantilla el 31 de diciembre de 2001, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados por nivel retributivo en la tabla de Complemento por experiencia fijada en el Convenio General, para el año 2002.

Disposición adicional cuarta.

Para aquellos trabajadores procedentes de Estrella y A.I.E. (de origen Estrella) ingresados con anterioridad al 1/1/2003 no adheridos al Plan de previsión descrito en el artículo 36 apartado a.2) de este Convenio de Grupo, se mantendrá la compensación por jubilación a los 65 años establecida en el Convenio General, con las condiciones en él pactadas, y con los mínimos que figuran en la tabla siguiente:

Niveles 1, 2 y 3: 15.775,00 euros.
 Nivel 4: 12.590,00 euros.
 Nivel 5: 11.330,00 euros.
 Resto de niveles : 9.765,00 euros.

Los citados trabajadores que, en el transcurso de su vida laboral, se adhieran al Plan de pensiones disfrutarán del mismo régimen de aportaciones que lo pactado en el reglamento del plan, sin que en ningún caso el importe de las mismas, tanto en lo referido a los servicios pasados como a aportaciones futuras, pueda ser superior al que hubiera correspondido de producirse la adhesión en la fecha de inicio de los planes. Por ello, la aportación por servicios pasados será la misma que se les comunicó en carta de fecha 17.12.2002. El importe correspondiente a las aportaciones futuras se deducirá –en lo que se refiere a lo establecido en el artículo 30.4 del Convenio General–, de su retribución para el ingreso, a su favor, en el plan de pensiones, y la empresa quedará exonerada de toda obligación de dotación anual para el premio de jubilación establecido en el Convenio General.

La empresa comunicará individualmente a los trabajadores afectados el importe del extinto concepto CAI, a efectos del cálculo del premio de jubilación establecido en el Convenio General. Para este colectivo de trabajadores no adheridos al plan de pensiones, el CAI evolucionará en la forma que establezca el Convenio General, absorbiéndose su posible incremento del complemento voluntario, si lo hubiera.

En la retribución global a 31 de enero de 2004 de los trabajadores no adheridos al plan de pensiones, se encuentra incluido en su integridad el importe correspondiente a lo establecido en el artículo 30 del Convenio General.

Para todo el personal incluido en el ámbito funcional y personal del presente Convenio de Grupo, lo establecido en el artículo 36, sustituye y compensa en su integridad a lo regulado en los artículos 30 y 57 del Convenio General.

Se faculta expresamente a la Comisión Mixta establecida en el artículo 8 del presente Convenio de Grupo, para el seguimiento y valoración de la aplicación del régimen establecido en la presente disposición adicional.

La presente disposición adicional tiene carácter normativo.

Disposición adicional quinta.

El Complemento de Adaptación Individual (CAI) que a la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo percibiera el personal de Estrella y de Grupo Generali AIE origen Estrella, se integrará en la nómina del mes siguiente al de la firma del presente Convenio de Grupo, en el Complemento de Adaptación de Convenio (CAC), rigiéndose desde ese momento por lo previsto en el presente Convenio de Grupo para este último concepto retributivo.

En lo sucesivo no se devengará el concepto CAI.

Disposición adicional sexta.

Con independencia de lo regulado en el art. 36 b) del presente Convenio de Grupo, la aportación del promotor para los partícipes de origen Estrella anteriores a 1 de enero de 2001 que disfruten en la actualidad de una aportación inferior al 3,2 por 100 del salario pensionable, pasarán a completar la referida aportación hasta el citado 3,2 por 100 del salario pensionable, salvo petición expresa en contrario, en la forma y condiciones establecidas en el reglamento del plan.

Disposición adicional séptima.

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de igualdad.

Finalidad y objetivos: Elaborar un plan de igualdad sobre la prevención efectiva de conductas derivadas de acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos protocolos de actuación.

Para tal fin se designará un miembro ponente.

Disposición adicional octava.

En consideración al principio de compensación que con carácter general se establece en el presente Convenio de Grupo, la empresa se compromete a entregar, al personal en activo, un «cheque regalo» por un importe anual de 100 euros, revalorizable anualmente con el incremento del IPC.

Dicho compromiso se materializará mediante la entrega del «cheque regalo» por el citado importe en el mes de noviembre de cada periodo anual.

Disposición transitoria primera.

En el supuesto de que algún empleado procedente de Banco Vitalicio de España, por aplicación de anteriores Convenios de empresa, tuviera contratado en el seguro de vida un capital superior al que se le asegura en el artículo 33 del presente Convenio de Grupo, se le garantiza el mantenimiento del mismo hasta que le corresponda un capital superior.

Para el personal procedente de Banco Vitalicio de España ingresado hasta el día 31 de diciembre de 1.996, la cobertura del seguro de vida prevista en el artículo 33 del presente Convenio de Grupo, se extenderá durante la situación de jubilado en la empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

1. Para todos aquellos empleados que actualmente estén percibiendo como compensación por ayuda de comida, bien en nómina o bien en tickets restaurante, un importe superior al que queda regulado y establecido en el presente Convenio de Grupo, el exceso pasará a integrarse en el complemento de Adaptación Convenios.

2. Para todos aquellos empleados de Vitalicio y AIE origen Vitalicio con ingreso en la compañía antes de 31 de diciembre de 2003, que están percibiendo en nómina el complemento económico, en atención al origen histórico del citado concepto, se asimilará a todos los efectos y como condición ad personam a un complemento salarial, por lo que cotizará a la Seguridad Social y mantendrá su carácter de no absorbible.

Sin perjuicio de lo anterior, la evolución del importe del complemento económico, en lo sucesivo se ajustará a lo establecido en el Convenio General para el concepto de compensación por comida.

3. A efectos de una mejor gestión interna y de homogeneización de los conceptos hasta ahora vigentes, se unificará el sistema de pago de los conceptos de compensación por ayuda de comida y complemento económico que serán abonables en las nueve mensualidades ordinarias de jornada partida de octubre a junio, ambos inclusive.

Disposición transitoria cuarta.

El incremento salarial pactado para cada uno de los años 2007, 2008, 2009 y 2010 será igual al del IPC real del Estado a 31 de diciembre de cada año, con el mínimo del IPC previsto para dicho año. El citado incremento se aplicará sobre los importes totales de la tabla salarial del año anterior.

En cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de Grupo se aplicará, a cuenta del IPC real que resulte al final del año, un incremento salarial igual al incremento del IPC previsto por el Gobierno.

Una vez conocido oficialmente el IPC real, se procederá cada año a la oportuna regularización, en su caso.

El incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de Grupo tiene carácter retroactivo desde 1 de enero de cada año.

Durante la vigencia del presente Convenio de Grupo, y una vez publicado oficialmente el IPC, se aplicará el mismo incremento de la tabla salarial a los premios de 25 años y 35 años de servicio en la empresa y a los capitales de los seguros de vida y accidentes.

Disposición transitoria quinta.

Durante la vigencia del presente Convenio de Grupo se realizará una aportación extraordinaria, única y no consolidable, a los distintos sistemas de previsión complementarios de los que disfrutaban los trabajadores en activo y afectados por el presente Convenio de Grupo.

Dicha aportación será del 1 por 100 del salario de tablas y complemento por experiencia vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo, correspondiendo un 0,25 por 100 a cada periodo anual de vigencia del Convenio de Grupo, prorrateándose dicha aportación en cada uno de los doce meses del periodo anual correspondiente.

Disposición transitoria sexta.

Con independencia de la nueva distribución horaria para el turno partido en el Centro Operativo de Siniestros, los trabajadores mantendrán su actual adscripción al mismo.

Disposición transitoria séptima.

Se acuerda constituir las Comisiones que a continuación se expresan:

1. Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

a) La Comisión de Seguridad y Salud Laboral respetará en su composición y competencias los requisitos y exigencias establecidos en la legislación aplicable sobre la materia.

b) Adecuará las exigencias legales a términos compatibles con el principio de ámbito competencial al Grupo de Empresas, y concentración de órganos, funciones y representación a los términos que suponga la eliminación de superposición de órganos y representantes. Del cumplimiento de esta condición se hace depender la propia creación del órgano supraempresarial.

2. Comisión de Igualdad y Compatibilización de la Vida Laboral y Familiar:

a) La Comisión de Igualdad y Compatibilización de la Vida Laboral y Familiar tendrá naturaleza de Mixta y Paritaria.

b) Estará constituida por un máximo de (3) tres miembros en representación de las partes firmantes del presente Convenio de Grupo.

c) Se establece la figura del Miembro Ponente, el cual será designado por mayoría de las representaciones sociales y de la Empresa, debiendo recaer tal designación en la persona que haya acreditado, tradicionalmente, conocimientos y sentido de especial preocupación y sensibilidad por las materias objeto de tratamiento de la Comisión.

d) Los trabajos del Miembro Ponente serán sometidos a la consideración del pleno de la Comisión, adoptándose los acuerdos por mayoría de ambas representaciones.

e) El Miembro Ponente efectuará la convocatoria de las reuniones, de las cuales, previa comunicación a los restantes miembros, celebrarán una reunión trimestral con presencia física de sus miembros.

f) Los miembros de la Comisión gozarán de un crédito horario máximo de 20 horas mensuales.

3. Los Acuerdos válidamente adoptados por las Comisiones que se constituyan de acuerdo con lo establecido en la presente disposición transitoria, se integrarán, previo cumplimiento de los requisitos legales de legitimación, competencia etc., en el texto del presente Convenio de Grupo, formando parte inseparable del mismo.

Disposición transitoria octava.

La materia de jornada, distribución horaria, tanto general como especiales regulada en el artículo 19 del presente Convenio de Grupo, iniciará su aplicación a partir de la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo.

Disposición derogatoria.

El contenido del presente Convenio de Grupo deroga y sustituye tanto los Convenios anteriores, como cuantas actas complementarias o anexos a los mismos (incluido el anexo 3 del III Convenio de Grupo), y cuantos acuerdos de empresa, pactos internos etc., pudieran existir.

Con independencia de lo anterior, en general, quedan derogadas cuantas disposiciones de inferior rango al del presente Convenio de Grupo, o concesiones unilaterales de empresa pudieran existir, en tanto se opongan al contenido del presente Convenio de Grupo.

ANEXO I

Cuadro de grupos profesionales y niveles retributivos

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

ANEXO II

Tabla salarial Grupo Generali. Año 2007 (2 por 100 previsión IPC)

Grupo profesional	Nivel	Complem. salario base	Salario base			Complem. salario base	Total	
			Sector mensual	Sector total anual 17 pagas	Convenio de Grupo mensual 14 pagas	Mensual 14 pagas	Mensual	Annual
0								
I	1	A	1.962,77	33.367,09	2.383,36	1.808,90	4.192,26	58.691,64
		B	1.962,77	33.367,09	2.383,36	1.427,80	3.811,16	53.356,24
		C	1.962,77	33.367,09	2.383,36	1.004,33	3.387,69	47.427,66
		D	1.962,77	33.367,09	2.383,36	696,40	3.079,76	43.116,64
	2	A	1.660,17	28.222,89	2.015,92	721,63	2.737,55	38.325,70
		B	1.660,17	28.222,89	2.015,92	472,77	2.488,69	34.841,66
3	A	1.414,79	24.051,43	1.717,96	544,48	2.262,44	31.674,16	
	B	1.414,79	24.051,43	1.717,96	338,80	2.056,76	28.794,64	
II	4	A	1.210,36	20.576,12	1.469,72	400,08	1.869,80	26.177,20
		B	1.210,26	20.576,12	1.469,72	230,10	1.699,82	23.797,48
	5	A	1.054,96	17.934,32	1.281,02	264,26	1.545,28	21.633,92
		B	1.054,96	17.934,32	1.281,02	123,81	1.404,83	19.667,62
	6	A	915,93	15.570,81	1.112,20	164,90	1.277,10	17.879,40
		B	801,48	13.625,16	973,23	187,68	1.161,00	16.254,14
III	7	A	801,48	13.625,16	973,23	82,25	1.055,48	14.776,72
		B	703,33	11.956,61	854,04	105,47	959,51	13.433,14
	8	A	703,33	11.956,61	854,04	18,27	872,31	12.212,34
		B	621,54	10.566,18	754,73	38,19	792,92	11.100,88
	IV	A	621,54	10.566,18	754,73			
		B						

Complemento por experiencia 2007

Grupo	Nivel	Sector año (x15)	Conv. Grupo Mes / Factor
		Grupo II	Nivel 4.
	Nivel 5.	233,07	16,65
	Nivel 6.	208,54	14,90
Grupo III	Nivel 7.	171,75	12,27
	Nivel 8.	147,21	10,50

7554

RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2007, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se hace público un resumen de la Cuenta General de la Seguridad Social del ejercicio 2005.

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 125.3 y 136 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, se hace público un resumen de la Cuenta General de la Seguridad Social correspondiente al ejercicio 2005,

que fue remitida al Tribunal de Cuentas en 27 de octubre de 2006, que figura como Anexo a esta Resolución.

Madrid, 16 de marzo de 2007.-La Interventora General de la Seguridad Social, M.^a Victoria Viguera García.

ANEXO

Cuenta General de la Seguridad Social

EJERCICIO 2005

Resumen

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 125.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP), se ha formado, por la Intervención General de la Seguridad Social, la Cuenta General de la Seguridad Social del ejercicio 2005.

Esta Cuenta General, de acuerdo con la Resolución de 3 de julio de 1998, de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) por la que se determina su estructura y composición, comprende todas las operaciones presupuestarias, patrimoniales y de tesorería llevadas a cabo durante el ejercicio por las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social y se presenta en los siguientes documentos:

Cuentas agregadas del conjunto de estas entidades.