

- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación hurto o robo de bienes propiedad de la empresa de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía se repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 26. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, el traslado a un centro de trabajo o de una localidad distinta durante un periodo de hasta un año, y el despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave, o muy grave.

Artículo 27. Prescripción de faltas.

La imposición de la sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 días para las faltas graves y 40 días para las faltas muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la empresa. En todo caso prescribirán a los 6 meses de su comisión.

Disposición final.

En lo no previsto en el citado Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 1/1995 y demás normas de aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales año 2007

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base anual
Categoría VII	730,00	10.220,00
Categoría VI	675,00	9.450,00
Categoría V	650,00	9.100,00
Categoría IV	640,00	8.960,00
Categoría III	630,00	8.820,00
Categoría II	620,00	8.680,00
Categoría I	600,00	8.400,00

11661 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (Código de Convenio número 9015062), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 31 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FÉNIX DIRECTO, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio Fénix Directo regula las relaciones laborales de la empresa «Fénix Directo, compañía de seguros y reaseguros, sociedad anónima» (en adelante «Fénix Directo»), y será de aplicación en todo el territorio del estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio Fénix Directo será de aplicación para la totalidad del personal en plantilla de «Fénix Directo», que preste sus servicios dentro del ámbito territorial citado.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación los empleados de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de la empresa, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los agentes, subagentes, corredores de seguros, peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para «Fénix Directo» mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que los empleados de éstos.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. La duración general del presente convenio Fénix Directo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2010, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

2. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el convenio Fénix Directo se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el art. 89 del estatuto

de los trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el convenio Fénix Directo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del estatuto de los trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio Fénix Directo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente fueran calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio Fénix Directo son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio Fénix Directo, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. *Comisión mixta.*

Para la interpretación, desarrollo y seguimiento de las normas contenidas en el presente convenio Fénix Directo se crea una comisión mixta, de naturaleza paritaria, formada por dos representantes de la empresa designados por la dirección y dos representantes de los trabajadores pertenecientes a la representación unitaria de los trabajadores, adoptándose los acuerdos por unanimidad y, en su caso, por mayoría simple. En caso de desacuerdo constará en acta su existencia. La comisión mixta entenderá obligatoriamente y como trámite previo, sobre cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse entre las partes sobre la interpretación o aplicación de este convenio.

Además de las anteriores, la comisión mixta asumirá la interlocución en las materias referidas a asuntos sociales.

La solicitud de intervención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda, en reconocimiento a la tutela judicial efectiva que le asiste.

Las resoluciones de la comisión deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, contado desde la fecha de recepción de la consulta.

Esta comisión estará dotada de un reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio Fénix Directo será de aplicación el convenio general de ámbito estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, en adelante convenio general de seguros, el cual tendrá la consideración de norma mínima.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos y niveles.*

El sistema de clasificación profesional de Fénix Directo se articula, partiendo de los criterios básicos establecidos en el convenio general de seguros, en grupos profesionales y niveles retributivos encontrándose establecida su adscripción práctica en Fénix Directo con referencia a los puestos de trabajo conforme a lo detallado en el inventario de puestos de trabajo contenidos en el anexo 1.

Conceptos generales: La definición de los grupos profesionales existentes queda establecida con carácter genérico en los siguientes términos:

Grupo profesional 0. Directivos: Personal nombrado por la dirección de la empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el anexo 1.

Grupo profesional I. Mandos intermedios y titulados: Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la dirección de la empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la dirección de la empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el anexo 1, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los dos anteriores grupos profesionales son competencia exclusiva de la dirección de la compañía.

Grupo profesional II. Técnicos y administrativos: Los trabajadores pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la empresa. Su relación de trabajo con otros empleados no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los cargos funcionales señalados en el anexo 1, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.

Grupo profesional III. Personal auxiliar y subalternos: En este grupo se encuadran los empleados que están sujetos al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias. Los puestos se encuentran detallados en el anexo 1, distribuidos según su nivel de retribución.

Grupo profesional IV. Personal de nueva contratación, en formación: Se trata de empleados sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a la empresa para desempeñar tareas básicas y/o de apoyo a los otros grupos profesionales, simultaneando estos trabajos con la formación necesaria para la adquisición de conocimientos que les habiliten para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante los dos años máximos de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo de treinta horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador de conformidad con cuanto establece el convenio general de seguros. Tras este período, y en el supuesto de continuar en plantilla, pasará a adscribirse al grupo profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

En consonancia con cuanto se expone en el convenio general, las partes entienden al grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la empresa y como factor de oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el grupo IV a través de la continuidad en la Empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

Categorías de entrada: Cuando deba entrar personal nuevo en la compañía, se deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

Si se trata de personal sin formación previa para el puesto a que irá asignado y por tanto debe transcurrir un tiempo y pasar una etapa de formación verificable antes de que esté en condiciones de asumir correctamente las competencias pertinentes al puesto, las puertas de entrada serán siempre la de la categoría encuadrada en el grupo IV, nivel 9.

Movilidad entre categorías: En cuanto a promociones y ascensos entre grupos profesionales, se regirá por lo dispuesto en el artículo 18 del convenio general de seguros.

Definición y encuadramiento de nuevos puestos de trabajo a los grupos y niveles definidos anteriormente: Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera del presente convenio Fénix Directo, cuando con motivo de cambios organizativos derivados de la evolución propia de la compañía, se produzca la necesidad de configurar nuevos puestos de trabajo, o bien introducir modificaciones en las características

de los existentes, encuadrados en el anexo 1, la comisión mixta podrá encargar a una comisión de categorías que al efecto se constituya expresamente, en su calidad de comisión de trabajo, la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente convenio Fénix Directo.

Aplicación de categorías/grupos-niveles: Para entender sobre cualquier cuestión derivada de la aplicación y/o interpretación del presente capítulo, intermediará la comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio Fénix Directo, en los términos establecidos en su reglamento.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Jornada y horario.*

1. La jornada laboral oficial de la empresa será, en cómputo anual máximo, de 1.700 horas de trabajo efectivo. La distribución del tiempo de trabajo, con carácter general, se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El horario de trabajo, con carácter general, quedará comprendido entre las 8:30 horas de la mañana y hasta las 24:00 horas de lunes a domingo, ambos inclusive, teniendo como límite la prestación diaria efectiva de ocho horas de trabajo, con un descanso diario de una hora destinada a tiempo de comida, y un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Por motivos organizativos, se acuerda la ampliación del número de horas ordinarias de trabajo efectivo, respecto a los servicios de atención telefónica, hasta un máximo de nueve horas al día. La aplicación y distribución de dicho horario responderá a las necesidades del servicio y respetará los períodos de descanso legalmente establecidos.

b) Sin perjuicio de lo expuesto serán festivos para toda la plantilla y para todos efectos los siguientes días, 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre y 25 de diciembre.

2. Dentro del horario general, y dadas las exigencias de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de seguros y atención a clientes, la dirección de la empresa podrá establecer distintas distribuciones horarias de trabajo a los que quedará adscrito el personal, dentro de los límites fijados en los apartados anteriores del presente artículo.

En el caso de que los horarios, no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la empresa planteará la cuestión a la representación de los trabajadores, para la integración total de tales horarios.

En todo caso, la jornada anual anteriormente mencionada podrá ajustarse mediante la reducción de un máximo de una hora diaria en el número de horas trabajadas por cada empleado, para lo que la representación de los trabajadores y la empresa, determinarán el período en el que dicha reducción se hará efectiva. El citado período tendrá un mínimo de duración de dos meses y un máximo de cuatro. Sin perjuicio de lo expuesto, la empresa facilitará los acuerdos específicos, con el fin de garantizar la continuidad del servicio, creando para ello y durante este período, distribuciones horarias para la reducción de la jornada, que en ningún caso, superará las dos horas diarias. En cualquier caso deberá respetarse el cómputo anual de 1.700 horas.

Artículo 10. *Horas en domingo o festivo.*

El número de horas trabajadas en domingo o festivo, supondrá el devengo en favor del trabajador de un incremento del 50 por 100 sobre el valor del salario hora individual que se obtendrá dividiendo el importe de la retribución salarial total por año entre el número de horas que componen la jornada anual y que se encuentra regulada en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias realizadas conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores serán compensadas, preferentemente, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales.

El citado período se disfrutará, preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia dentro del año en que se trate.

En los supuestos de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, que no hubiera permitido el disfrute de las vacaciones, dentro del año natural al que correspondan, estas podrán disfrutarse al final del citado período aunque este corresponda al siguiente año natural si bien en tal caso, deberán efectuarse en las fechas inmediatamente siguientes al mismo. Si al término del período de descanso maternal se hubiera optado por la acumulación continuada del permiso de lactancia, las fechas de disfrute de vacaciones se llevarán a cabo a la finalización del citado permiso acumulado. En todo caso, las partes podrán de común acuerdo fijar las vacaciones que correspondan en fechas distintas.

Artículo 13. *Permisos.*

1. Permisos remunerados: La empresa concederá con carácter remunerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, mediando aviso y justificación, las licencias que se soliciten en los supuestos y con los límites que a continuación se relacionan:

- a) Matrimonio del empleado, 16 días naturales.
- b) En los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento y adopción, tres días hábiles.
- c) Tres días naturales, en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado y del padre, madre, abuelos o hermanos de su cónyuge. Cuando por tal motivo se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días naturales. En estos casos será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica y/o accidente.

d) Funerales o celebraciones religiosas por fallecimiento indicado en el apartado c) del presente artículo, la parte de jornada correspondiente.

e) Traslado del domicilio habitual del empleado, un día natural.

f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público legalmente establecidos, se concederá permiso por el tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado.

g) Permisos para exámenes, un máximo de diez días laborales al año en los términos establecidos por el convenio general del sector.

h) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa acreditación de que uno de ellos no se acoge al mismo.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzcan la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

i) La festividad del día del seguro se podrá disfrutar, preservando siempre la buena organización de la empresa, cualquier día del año.

j) Todo empleado con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa podrá acceder, preservando siempre la buena organización de la empresa, a un día libre remunerado, a su conveniencia y localizado como inmediatamente anterior o posterior al cualquier otro que fuera festivo excluyendo los domingos.

2. Permisos no remunerados:

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

b) El empleado ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de aquéllos. En el caso de que pudieran justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se considerarán justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.

c) Con carácter excepcional, el empleado podrá disponer de un único permiso no retribuido de hasta treinta días naturales de duración, en cada anualidad del presente convenio Fénix Directo, siempre que las

circunstancias de la producción, a juicio, discrecional de la empresa, así lo permitan.

d) Permiso no remunerado para adopción en el extranjero: de hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.c) anterior del presente artículo. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este permiso, deberán comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

Cualquier otro permiso no contemplado entre los expuestos anteriormente tendrá carácter no remunerado.

Artículo 14. *Formación.*

La formación profesional tendrá como objetivo básico conseguir la calidad, productividad y competencia adecuadas del empleado en realización de su trabajo.

En armonía con el principio anterior, la formación debe contribuir al desarrollo profesional del empleado, potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas profesionales y personales.

Los planes de formación estarán coordinados en su estructura y planificación con las necesidades de la empresa en función de su plan estratégico.

La formación profesional se estructurará en cuatro niveles y ámbitos de actuación:

- 1.º Formación de capacitación: Para personal de nuevo ingreso
- 2.º Formación multifuncional: Dirigida a los diferentes grupos y niveles profesionales.
- 3.º Formación especializada: Para el puesto de trabajo.
- 4.º Formación de desarrollo: Orientada tanto al reciclaje como a las nuevas tecnologías, productos y sistemas.

Los programas de formación estarán enmarcados dentro de los sistemas de promoción profesional, debiendo contarse con la colaboración, asistencia y participación de la representación de los trabajadores que se sustanciará a través de la comisión mixta.

Artículo 15. *Salud laboral.*

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, y reglamento de 17 de enero de 1997, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los delegados de prevención y comité de seguridad y salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, a cargo de la empresa, que se efectuará, dentro del horario laboral siempre que fuera posible, en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de aparatos informáticos.

Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la empresa, para los trabajadores de la misma y para la seguridad social, la representación de los trabajadores se compromete a difundir entre el personal la necesidad de cooperar en su solución. Al mismo tiempo, el comité colaborará con la empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Este órgano se dotará de un reglamento de funcionamiento adecuado.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva queda configurada por los conceptos estipulados en el convenio general de seguros y que son:

1. Salario base: Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.
2. Complemento por experiencia: Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.

3. Complemento de compensación por primas: Está compuesto por dos pagas que integran los conceptos de sueldo base de nivel retributivo mensual y complemento por experiencia mensual. Dicho complemento se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

4. Complemento de adaptación individualizado: Este plus se percibirá exclusivamente por aquellos empleados a los que hasta el 31/12/2003 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos que se relacionan a continuación: «importe del salario base establecido en el convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003; que excediera del importe de salario base detallado en el punto 1 anterior», «importe de antigüedad establecido en el anterior convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003; que excediera del complemento por experiencia que se detalla en el punto 2 anterior» y que así mismo exceda del «complemento de compensación por primas» regulado en el punto 3 del presente artículo al que se adicionará el antiguo concepto «plus convenio» que establecía el anterior convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003.

Se distribuye en doce abonos mensuales ordinarios más tres extraordinarios pagaderos en junio, octubre y diciembre.

En materia de sueldo base, complemento de adaptación individualizado, complemento por experiencia, se estará a cuanto establezca en cada momento el convenio general de seguros, aplicándose de acuerdo con la graduatoria de grupos y niveles establecida en el capítulo II del presente convenio Fénix Directo.

Además de las reseñadas y como integrantes a la estructura propia de la compañía, se estipulan los conceptos que se relacionan a continuación:

5. Plus «ad personam»: Engloba a los anteriores conceptos establecidos en el anterior convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 sobre «complemento congelado de antigüedad» y el «complemento personal de producción» así como la «retribución variable» que se encontraba establecida para el 2003 por importe de 1226,06 €.

Esta partida será de aplicación exclusivamente para los empleados que se encontraran prestando sus servicios de manera efectiva a 31/12/2003.

La cantidad resultante no tendrá la condición de absorbible ni de compensable. Asimismo, no estará sujeta a revalorización y se distribuirá en doce abonos mensuales ordinarios.

6. Paga especial convenio 2007-2010: Se establece con carácter extraordinario y por una sola vez para este convenio una paga especial por importe de 600 euros brutos. Dicha paga no tendrá carácter consolidable y se abonará en su integridad exclusivamente a los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios de manera efectiva el día de la firma del presente convenio, 25 de abril de 2007 y que tuvieran una antigüedad en la empresa de, al menos, 31/12/2006.

Este abono se producirá junto con la nómina correspondiente al mes de mayo de 2007.

7. Complemento personal voluntario: Engloba el anterior concepto de «plus función» que se encontraba establecido en el anterior convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 sobre y se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

Este plus tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por los empleados que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

Artículo 17. *Regularización y revisión de la estructura retributiva en función de IPC.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio Fénix Directo que se especifican a continuación, serán objeto de regularización y revisión, en los términos que se indican más adelante:

a) Revisión y regularización: Las partidas «sueldo base», «complemento de adaptación individualizado», «complemento por experiencia», y el «complemento de compensación por primas» serán objeto de una revalorización a cuenta según el IPC previsto para el ejercicio y de acuerdo a cuanto determine el convenio general de seguros, con efectos de 1.º de enero de cada año.

Las eventuales diferencias que pudieran existir entre el incremento a cuenta efectuado mediante la aplicación de dicho IPC previsto y el incremento real que corresponda a la vista del IPC real resultante a 31 de diciembre de cada año, en los términos previstos en el convenio general de seguros que esté vigente, serán regularizadas a la citada fecha, y liquidadas en su caso, dentro del primer trimestre del siguiente ejercicio.

b) Aplicación IPC Año anterior: Respecto al concepto de las prestaciones sociales reguladas en el capítulo V, referidas a minusválías –artículo 2–, ayudas de estudios para empleados e hijos de estos –artículo 25–, premios de nupcialidad y natalidad –artículo 28–, cesta de navidad –artículo 24– y compensación por comedor establecida en el artículo 18, los valores fijados a 31 de diciembre de cada año, serán revisados dentro del primer trimestre de cada año, con aplicación a los mismos del IPC resultante a 31 de diciembre del año anterior y con efecto

del 1 de enero del año de que se trate. Para el 2007, las cantidades reflejadas en este convenio ya han sido objeto de revalorización.

Artículo 18. *Compensación por comedor.*

Los empleados que realicen la jornada oficial tendrán derecho a una asignación por comedor de 9 € brutos por día efectivamente trabajado en el que se realice jornada partida, a partir del 1 de enero de 2007. En todo caso, esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que están en situación de IT.

La anterior cantidad se revalorizará de conformidad con lo que se establece en el artículo 17 del presente convenio Fénix Directo.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 19. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

1. Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional debida a enfermedad o accidente, sea o no sea laboral, la empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la seguridad social y el sueldo que le correspondería de estar en activo de conformidad con lo que establece el convenio general de seguros. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la seguridad social, sólo abonará la empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.

2. El empleado con derecho a percibir prestación por parte de la seguridad social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.

3. En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, aún no incurriendo en los porcentajes establecidos en el apartado d) del artículo 52 del estatuto de los trabajadores, la empresa minorará las cantidades que a su cargo debiera satisfacer, como complemento a la prestación por incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con la siguiente escala:

A la tercera ausencia: 25 %.

A la cuarta ausencia: 50 %.

A partir de la quinta ausencia: 100 %.

Se considera que existe falta habitual al trabajo, cuando concurren los supuestos, a tal efecto, establecidos en el propio artículo 52 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 20. *Seguro de vida.*

La empresa otorgará a su exclusivo cargo para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total permanente, por un importe de 84.141,69 euros.

La cobertura de este seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan los setenta y cinco años, siempre que exista algún beneficiario, cónyuge o descendiente, designado por el empleado.

Artículo 21. *Otros seguros del personal.*

Los empleados de la empresa en activo, que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5% en concepto de gastos de administración.

Artículo 22. *Minusvalías.*

En el caso de minusvalías físicas o psíquicas de hijos de empleados en activo, declaradas médicamente como superiores al 30 %, la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1 de enero de 2007:

Minusvalías en grado igual o superior al 30%: 1.100 euros.

Minusvalías en grado igual o superior al 65%: 2.200 euros.

Minusvalías en grado igual o superior al 75%: 3.300 euros.

Artículo 23. *Premios de vinculación y/o permanencia.*

Premios de vinculación: todos los empleados afectados por el presente convenio Fénix Directo percibirán el premio de vinculación que a continuación se detalla:

Al cumplir veinticinco años de servicio en la compañía un premio de vinculación de 790 euros.

Al cumplir treinta y cinco años de servicio en la compañía un premio de vinculación de 1.082 euros.

Al cumplir cuarenta años de servicio en la compañía un premio de vinculación de 3.155 euros.

Al cumplir 50 años de servicio en la compañía un premio de vinculación de 4.162 euros.

Premios de permanencia: Los empleados que al jubilarse no hubieran cumplido los 40 años de servicio en la empresa ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

De 30 a 33 años de servicio: 1.262 euros.

De 34 a 35 años de servicio: 1.734 euros.

De 36 a 37 años de servicio: 2.207 euros.

De 38 a 39 años de servicio: 2.680 euros.

Para el cómputo de los años de prestación de servicio a la empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, los empleados que se jubilen con más de treinta años de prestación de servicio, sin haber cumplido los cuarenta años, percibirán de la empresa un premio de permanencia por importe de 3.155 euros.

A los empleados que al jubilarse, hubiesen prestado más de cuarenta años y menos de cincuenta, de servicio a la compañía, se les abonará un 10 % del premio por cada año o fracción que exceda de cuarenta.

Artículo 24. *Cesta de navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o lote de navidad, por valor de 120 euros brutos.

Aquellos empleados que lo prefieran y lo notifiquen mediante correo electrónico, antes del 30 de junio de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

A los exclusivos efectos fiscales, esta partida tendrá la consideración de salario en especie en la medida que la legislación de aplicación vigente en cada momento así lo establezca.

Artículo 25. *Ayuda para estudios.*

1. Ayudas para hijos de empleados: Durante la vigencia del presente convenio a los hijos del personal de plantilla en activo y huérfanos del personal de plantilla en activo siempre que ostenten una antigüedad mínima de un año en la empresa, solteros, menores de veintiséis años de edad que convivan con ellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará con cargo a la empresa y en concepto de ayuda para estudios las siguientes cantidades anuales:

Guardería infantil y enseñanza preescolar: 490 euros.

Educación primaria y primero y segundo de secundaria: 670 euros.

Tercero y cuarto de educación secundaria: 970 euros.

Primero y segundo de bachillerato: 1.062 euros.

Enseñanza universitaria y Grado superior: 1.092 euros.

Aquellos empleados que sean declarados en situación de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez se interpretará, que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo y hasta los 65 años de edad.

Estas ayudas se concederán por unidad familiar y serán incompatibles con cualesquiera otras de carácter público o privado que perciba el beneficiario.

El abono de estas cantidades se efectuará entre los meses de octubre y noviembre de cada año.

2. Ayudas para estudios de empleados: La empresa podrá costear, parcial o totalmente, aquellos estudios de empleados que lo soliciten y que se consideren de interés mutuo, para la empresa y el trabajador, para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo y se refieran a titulaciones homologadas oficialmente.

La empresa presupuestará en el último trimestre de cada año y para el año siguiente, en base a las solicitudes que en este sentido se le curse, y hayan sido aprobados, la cantidad suficiente para atenderlas según el criterio expresado en el presente artículo, garantizando en todo caso, el 25 % del total del importe de las ayudas solicitadas.

Los empleados que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo, estarán obligados a devolver a la empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias, en el caso de que

cesen de prestar servicios por baja voluntaria o despido procedente en la empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo.

En el supuesto de discrepancia los empleados podrán dirigirse a la comisión mixta.

Artículo 26. *Anticipos.*

1. Los empleados tienen derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Estos anticipos no podrán exceder del importe de una mensualidad ordinaria y se reintegrarán, como máximo, en la mensualidad siguiente a la de su obtención.

2. En caso de enfermedad grave o necesidades urgentes del propio empleado, de su cónyuge, padres o hijos que dependen económicamente de él, la empresa podrá conceder anticipos especiales de hasta un máximo de seis veces el ingreso bruto mensual de carácter ordinario.

La petición de estos anticipos deberá hacerse a la empresa acompañando dictamen médico o justificación que acredite la necesidad. La empresa podrá someter el caso al dictamen de otro facultativo, ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo, cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

Se reintegrarán en el ejercicio fiscal de su concesión. En el caso de que ello no fuera posible, la cantidad pendiente de amortización será considerada como un préstamo, devengando a partir de ese momento el interés legal del dinero que se publica anualmente en el boletín oficial del estado.

Estos anticipos deberán ser amortizados por el empleado en su totalidad al momento de causar baja en la empresa por cualquier motivo.

Artículo 27. *Préstamos.*

Los empleados en activo, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para adquisición de vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, o de aquellas otras que se refieran a necesidades graves o urgentes de los empleados en las siguientes condiciones:

La cuantía por préstamo será de 24.041 euros para adquisición de vivienda, de 12.021 euros para obras de acondicionamiento, y de 4.508 euros por necesidades graves o urgentes de los empleados, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso, cinco en el segundo y tres en el tercero.

El interés que devengarán estos préstamos, será el legal del dinero que se publica anualmente en el boletín oficial del estado, y se amortizarán mediante doce cuotas anuales deducidas en nómina referidas a los pagos de carácter ordinario y que comprenderán devolución de capital más intereses.

A los fondos de préstamos cuyo límite global estará establecido en los importes que se detallan a continuación, revertirán tanto las amortizaciones como los intereses, hasta alcanzar el mencionado límite.

Fondo máximo de 150.253 euros: en relación a los préstamos para adquisición de vivienda habitual y obras de acondicionamiento de la misma y,

Fondo máximo de 30.051 euros: para los préstamos referidos a necesidades graves o urgentes de los empleados.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta haber amortizado totalmente el anterior, siendo incompatible el disfrute simultáneo de varios préstamos de la misma naturaleza con excepción del préstamo para atender necesidades graves o urgentes los cuales se podrán solicitar con independencia de que tengan otro concedido por parte de la empresa.

Para la concesión del préstamo se precisará la contratación de un seguro de vida específico designando como beneficiario de la póliza a la compañía así como un seguro de incendios obligatorio para el caso de adquisición de vivienda habitual.

Artículo 28. *Nupcialidad y natalidad.*

Los empleados en activo, con una antigüedad mínima de un año podrán optar por las siguientes asignaciones:

Por contraer matrimonio: 813 euros.

Por nacimiento o adopción de cada hijo: 346 euros.

Artículo 29. *Ayuda para el caso de fallecimiento.*

Se establece una ayuda de 902 euros, para el caso de fallecimiento de empleados. La citada cantidad se entregará a los beneficiarios designados o herederos.

CAPÍTULO VI

Otras condiciones

Artículo 30. *Relaciones laborales y representación de los trabajadores.*

Las relaciones laborales y representación legal de los trabajadores en la empresa, se regirán por lo dispuesto en la ley orgánica de libertad sindical, estatuto de los trabajadores y cualquier otra disposición, de carácter estatal o comunitario de obligado cumplimiento, que regulase esta materia.

La empresa y la representación de los trabajadores proclaman como principios inspiradores de las relaciones laborales, los de respeto democrático, comunicación y participación.

En el plazo de dos meses a partir de la firma del presente convenio, se constituirá la comisión mixta y comité de seguridad y salud.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

La empresa reconocerá los mismos derechos a que hubiera lugar por matrimonio, en el caso de relación afectiva estable mediando convivencia y acreditación oficial correspondiente. Esta acreditación fijará el momento de inicio de la situación convivencial y por lo tanto el momento de generación del derecho que corresponda. En los supuestos de conflicto de intereses con terceros, la empresa procederá a su reconocimiento según se determine de manera firme y por autoridad competente la procedencia jurídica de su aplicación.

Disposición transitoria primera. *Comisión temporal de estudio de categorías.*

A la vista de la necesidad de llevar a cabo el encuadramiento en el sistema de clasificación profesional definido en el presente convenio Fénix Directo, respecto de aquellos puestos de trabajo aún no incorporados, así como para aquellos otros que hayan sufrido alguna modificación desde su definición inicial, se crea una comisión temporal de estudio de categorías que tendrá como objetivo, el estudio de los citados puestos y de su contenido, características y requisitos necesarios, vinculación a grupo/nivel retributivo, etc. Así como su descripción y adscripción.

Esta comisión, cuyas actividades se iniciarán tras la firma del presente convenio Fénix Directo, estará formada por tres representantes de la empresa designados por la dirección y tres representantes de los trabajadores designados por la representación unitaria.

Su vigencia finalizará el 31 de mayo de 2007. Eventualmente, en el supuesto de considerarlo necesario las partes, al término de este período, podrán convenir una prórroga cuyas características se acordarán en su momento.

Una vez consensuados los resultados de los trabajos de esta comisión, se dará traslado de los mismos a la comisión negociadora para que proceda, en su caso, a adoptar el acuerdo dirigido a su incorporación en el convenio Fénix Directo.

Disposición final.

El presente convenio de «Fénix Directo» sustituye y deroga, a su entrada en vigor y con la fecha de efecto que se determina en el artículo 3 –ámbito temporal–, al anterior convenio colectivo así como a cualquier otro pacto extraestatutario en la medida que concurra y/o contradiga con las materias reguladas en el presente convenio Fénix Directo.

ANEXO I

Inventarios de puestos Fénix Directo

	Nombre del puesto	Nivel retributivo	Correspondencia
Dirección. Área de Clientes.	Director Gerente. Responsable Área Cliente. Jefe Cima. Supervisor/a.	Grupo I Nivel 1. Grupo I Nivel 2. Grupo I Nivel 3. Grupo II Nivel 4.	Director de División. Jefe de Departamento. Jefe de Oficina. Técnico.

	Nombre del puesto	Nivel retributivo	Correspondencia
Área de Servicios.	Coordinador/a.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-1.
	Teleoperador/a Tipo A.	Grupo II Nivel 6.	Tramitador N-2.
	Teleoperador/a Tipo B.	Grupo III Nivel 8.	Teleoperadora.
	Teleoperador/a Tipo C.	Grupo IV Nivel 9/10.	Personal en Formación.
	Jefe de Producción, Administración y Comercial.	Grupo I Nivel 3.	Jefe de Oficina.
	Tramitador Producción, Administración y Comercial N-1.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-1.
	Tramitador Producción, Administración y Comercial N-2.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-2.
	Jefe de Siniestros.	Grupo I Nivel 3.	Jefe de Oficina.
	Coordinador Red Pericial.	Grupo I Nivel 3.	Jefe de Oficina.
	Técnico de Siniestros.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.
	Técnico de Siniestros Convenio.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.
	Tramitador de Siniestros N-1.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-1.
	Tramitador de Siniestros N-2.	Grupo II Nivel 6.	Tramitador N-2.
	Responsable Área Servicios.	Grupo I Nivel 2.	Jefe de Departamento.
	Técnico Procesos e Internet.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.
	Técnico Selección, Formación, y Gestión Adva. de Personal, Calidad y Atención al Cliente.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.
	Tramitador N-1 de RRHH y Calidad.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-1.
	Técnico de Comunicación y Marketing.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.
Técnico Servicios Grales. e Infraestruc. de Comunicaciones.	Grupo II Nivel 4.	Técnico.	
Tramitador N-1 Serv. Grales. e Infraestruc. de Comunicaciones.	Grupo II Nivel 5.	Tramitador N-1.	
Tramitador N-2 Serv. Grales. e Infraestruc. de Comunicaciones.	Grupo II Nivel 6.	Tramitador N-2.	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11662 *ORDEN APA/1704/2007, de 5 de junio, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas reguladas en el Real Decreto 598/2007, de 4 de mayo, para compensar pérdidas extraordinarias producidas por la sequía en pastos, en la campaña 2005/2006.*

El apartado 1.b) del artículo 1 del Real Decreto 598/2007, de 4 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas para paliar las consecuencias de daños excepcionales por condiciones climáticas adversas ocurridas en el año 2006, que han afectado a la producción de uva de mesa en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y al aprovechamiento de pastos en distintas comunidades autónomas, establece ayudas para las explotaciones ganaderas extensivas como resultado de las pérdidas registradas por la sequía sufrida durante el año 2006 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Illes Balears, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura y Región de Murcia.

Las condiciones climáticas de la pasada campaña agrícola han presentado, en cuanto a la pluviometría, un desigual comportamiento, tanto en lo que respecta a su distribución temporal como en relación con su reparto territorial.

Esta situación ha dado lugar a un desigual desarrollo de los pastos y de otros sistemas forrajeros utilizados para la alimentación del ganado en régimen extensivo, de tal forma que en ciertas comarcas se han registrado pérdidas extraordinarias en cuanto a la disponibilidad de alimentación para el ganado extensivo.

En este mismo sentido, si se utilizan como referencia los daños causados por la sequía sobre los cereales de invierno, puede señalarse que si bien la campaña ha registrado a nivel nacional unas pérdidas medias reducidas y que en una gran parte de las comarcas agrarias no se han constatado pérdidas significativas, de acuerdo con el criterio establecido al respecto por la Unión Europea, por el contrario, en una serie limitada de comarcas se han llegado a identificar pérdidas en cereales que, en algunos casos, han superado el 50 por ciento de la producción media.

La situación anteriormente descrita ha tenido su correspondiente reflejo en la renta de las explotaciones dedicadas a la ganadería extensiva, situadas en las comarcas en las que se han registrado las pérdidas de mayor intensidad.

El seguro de sequía en pastos de la campaña 2005/2006 ofrecía a los asegurados una garantía específica por daños muy graves; y, consecuentemente, como resultado de la aplicación de la limitada cobertura establecida en dicho seguro, las entidades aseguradoras han indemnizado exclusivamente las pérdidas de mayor gravedad, según los términos previstos en el contrato de seguro.

Dado que, como se ha señalado, en algunas comarcas se ha constatado la existencia de daños significativos, que en algunos casos no estaban amparados por el vigente seguro de sequía en pastos y en otros sólo lo estaban parcialmente, que han ocasionado pérdidas extraordinarias en la economía de las explotaciones ganaderas afectadas, se hace necesario establecer ayudas destinadas a los ganaderos, con objeto de compensar los daños ocasionados sobre las explotaciones que, estando aseguradas, no han podido ser compensados en el marco del seguro agrario por las condiciones de aseguramiento establecidas.

Con la finalidad de objetivar el alcance de las pérdidas no compensables en el marco del sistema de seguros agrarios y delimitar el ámbito de las zonas afectadas, se considera conveniente utilizar la información procedente de la aplicación de los seguros de sequía incluidos en el plan anual de seguros.

Asimismo, con objeto de lograr la máxima eficacia en la concesión de dichas ayudas y coordinar su vinculación con los resultados de la aplicación del seguro agrario, se considera necesario, de modo excepcional, centralizar la gestión de las medidas a que se refiere la presente orden. Justifica esta decisión la urgencia en la valoración de los daños producidos, la necesidad de asegurar un reparto equitativo entre los posibles beneficiarios y la no superación del límite de las ayudas.

Estas ayudas cumplen con lo establecido en el artículo 11, apartados 2 a 6, del Reglamento (CE) n.º 1857/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, sobre la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas estatales para las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas y por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 70/2001.

La disposición final segunda del Real Decreto 598/2007, de 4 de mayo, faculta al Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación a dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo y ejecución.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente orden tiene por objeto desarrollar el Real Decreto 598/2007, de 4 de mayo, en lo que se refiere a las ayudas para compensar los daños extraordinarios causados por la sequía en las explotaciones ganaderas extensivas, que tuvieran suscrita la correspondiente póliza de seguro agrario combinado de esta modalidad para el año 2006.

Las actuaciones previstas en la presente orden serán de aplicación a las explotaciones ganaderas afectadas por la sequía en la campaña 2005/06, situadas en las zonas y comarcas comprendidas en el anexo I de la presente orden.

Artículo 2. Daños indemnizables y beneficiarios.

Serán objeto de ayuda los daños registrados en explotaciones ganaderas que, estando incluidas en pólizas del seguro de sequía en pastos correspondiente al plan de seguros agrarios combinados para el año 2005, hayan sufrido pérdidas por sequía, no compensables por dicho seguro.